LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO IRREGULAR

(con especial atención a las empleadas de hogar)

Centro de Estudios Económicos Tomillo S.L.

Equipo de investigación:

Gema de Cabo

Adrián González

Pelayo Roces

Silvia Muñoz

Índice de capítulos del informe completo

Introducción 19

Capítulo I: El empleo irregular en la literatura 29

Capítulo II: Metodología 69

Capítulo III: Estimación de la presencia femenina en el empleo irregular.................83

Capítulo IV: La opinión de las personas expertas sobre la irregularidad laboral femenina 113

Capítulo V: Características socioeconómicas y laborales de las mujeres con empleos irregulares. Estudio comparativo con mujeres en situación regular 135

Capítulo VI: Características socioeconómicas y laborales de las empleadas de hogar. Comparativa con trabajadoras en el marco laboral...223

Capítulo VII: Perfiles de mujeres en situación de irregularidad laboral 257

Capítulo VIII: Motivos y consecuencias de la irregularidad laboral sobre las mujeres afectadas. Demandas y medidas para superar esta situación 275

Capítulo IX: La opinión de las mujeres trabajadoras sobre su situación laboral 297

Capítulo X: Indicadores de seguimiento de la irregularidad laboral femenina........319

Conclusiones 329

Anexo 1: Cuestionario de las encuestas a mujeres 349

Anexo 2: Cálculo del número de personas afiliadas en alta laboral 361

Anexo 3: Metodología de análisis cluster 369

Bibliografía 373

Índice de contenidos

Introducción **21**

Capítulo I: El empleo irregular en la literatura **29**

1. Aproximación conceptual a la economía sumergida y al empleo irregular 32
   - 1.1. Límites de la economía sumergida 32
   - 1.2. Definición de empleo irregular 33
2. Causas y consecuencias del empleo irregular 38
   - 2.1. Causas 38
   - 2.2. Efectos 41
3. Perfiles de personas en situación de irregularidad laboral 43
4. Actividades productivas con mayor incidencia del empleo irregular 45
5. El servicio doméstico 46
   - 5.1. Demanda de servicio doméstico 47
   - 5.2. Redes sociales y empleo doméstico 48
   - 5.3. Régimen Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social 49
   - 5.4. Principales perfiles de las empleadas de hogar 52
   - 5.5. Condiciones laborales de las empleadas domésticas 54
6. Métodos de estimación del empleo irregular 57
   - 6.1. Métodos directos 58
   - 6.2. Métodos semidirectos 59
   - 6.3. Métodos indirectos 59
7. Estimaciones del empleo irregular 60
   - 7.1. Estimaciones del empleo irregular en algunos países de la OCDE 60
   - 7.2. Estimaciones del empleo irregular en España 61
   - 7.3. Estimaciones del empleo doméstico irregular en España 69

Capítulo II: Metodología **69**

1. Fases del estudio 72

1.1. Fase 1: Cuantificación del fenómeno ... 72
1.2. Fase 2: Análisis cualitativo 1 ... 73
1.2.1. Objetivos ... 73
1.2.2. Participantes ... 74
1.3. Fase 3: Análisis cuantitativo ... 74
1.3.1. Objetivos ... 75
1.3.2. Encuesta 1 (a mujeres en situación de irregularidad laboral) ... 75
1.3.3. Encuesta 2 (al grupo de control) ... 79
1.4. Fase 4: Análisis cualitativo 2 ... 79
1.4.1. Objetivos ... 79
1.4.2. Participantes ... 80
1.5. Fase 5: Definición de indicadores de seguimiento ... 80
2. Metodología: enfoque integral ... 81

Capítulo III: Estimación de la presencia femenina en el empleo irregular ... 83

1. Fuentes estadísticas ... 85
1.1. La Encuesta de Población Activa ... 85
1.2. Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social ... 87
2. El régimen de trabajo de las mujeres en España ... 89
3. Estimación del empleo irregular femenino en España ... 93
3.1. El empleo irregular femenino en la actualidad ... 96
3.1.1. Características por ramas de actividad ... 96
3.1.2. Algunos casos especiales ... 102
3.2. Comparativa del empleo irregular femenino con el masculino en 2002 ... 103
3.2.1. Características por ramas de actividad ... 104
3.2.2. Algunos casos especiales ... 108
3.3. Comparativa del empleo irregular femenino en 1998 y 2002 ... 108
3.4. Medidas del empleo irregular femenino: comparación entre fuentes estadísticas 113
3.5. Aspectos a destacar sobre la cuantificación del empleo irregular femenino ... 116

Capítulo IV: La opinión de las personas expertas sobre la irregularidad laboral femenina 113

1. Ramas de actividad y empleo irregular femenino 116
   1.1. Sectores de actividad regularizados 118
   1.2. Sectores esencialmente femeninos y estructuralmente irregulares 119
2. Las mujeres en situación de irregularidad laboral: perfiles y circunstancias.... 122
3. Motivos del empleo irregular femenino 127
   3.1. Razones estructurales y normativas 127
   3.2. Razones culturales 128
4. Consecuencias para las mujeres afectadas 130
5. Propuestas de líneas de acción 132

Capítulo V: Características socioeconómicas y laborales de las mujeres con empleos irregulares. Estudio comparativo con mujeres en situación regular 135

1. Mujeres en situación de irregularidad laboral estricta, ayudas familiares y exentas de cotización 139
2. La actividad económica 141
3. Características personales 146
   3.1. Nacionalidad 146
   3.2. Edad 148
   3.3. Nivel de estudios terminados 151
   3.4. Estado civil 154
   3.5. Número de Hijos 157
   3.6. Resumen 160
4. Caracterización del hogar 162
   4.1. Tipo de Vivienda 162
   4.2. Número de miembros del hogar y la presencia de miembros enfermos o con discapacidad 166
5. Situación económica 172
6. Condiciones laborales 186

6.1. Lugar de trabajo 187
6.2. Jornada laboral 188
6.2.1. Horario habitual 189
6.2.2. Horas por encima del horario habitual 194
6.3. Relación con lo/as empleadores/as 195
6.4. Redes de apoyo y cobertura sanitaria 197
6.5. Satisfacción con el trabajo 200
6.6. Valoración del trabajo 208
7. Trayectorias laborales 214
7.1. Experiencia laboral 214
7.2. Trayectoria laboral 218
7.3. Antigüedad en el empleo actual 220
7.4. Vías de búsqueda de empleo 222
8. Aspectos destacados 225

Capítulo VI: Características socioeconómicas y laborales de las empleadas de hogar. Comparativa con trabajadoras en el marco laboral.................... 223

1. Características socioeconómicas ....**¡Error! Marcador no definido.**225
1.1. Comparación frente al conjunto de las mujeres en situación laboral irregular**¡Error! Marcador no definido.**225
1.2. Comparación entre empleadas de hogar exentas y en irregularidad laboral estricta 227
1.3. Comparación entre empleadas del hogar en situación laboral irregular y regular.... 229
2. Las empleadas de hogar en el mercado de trabajo 230
2.1. Trayectorias laborales 230
2.1.1. Antigüedad en el mercado de trabajo 231
2.1.2. Experiencia laboral 232
2.1.3. Antigüedad en el servicio doméstico 233
2.1.4. Vías de búsqueda de empleo 235
2.2. Condiciones laborales 236
2.2.1. Modalidad de servicio doméstico 236
2.2.2. Tareas realizadas 238

2.2.3. Jornada laboral 240
2.2.4. Salario .... **¡Error! Marcador no definido.**244
2.2.5. Contrato laboral .... **¡Error! Marcador no definido.**246
2.2.6. Relación con los/as empleadores/as .... **¡Error! Marcador no definido.**247
2.2.7. Satisfacción con el trabajo 248
2.2.8. Valoración del trabajo 249
2.3. Relación con el Régimen Especial de Empleados de Hogar 251
3. Conclusiones 255

Capítulo VII: Perfiles de mujeres en situación de irregularidad laboral 257

1. Descripción de perfiles 261
1.1. Grupo 1: Mujeres de mayor edad 262
1.2. Grupo 2. Mujeres jóvenes en el hogar familiar 263
1.3. Grupo 3. Mujeres jóvenes independientes 264
1.4. Grupo 4. Mujeres con personas dependientes a su cargo 266
1.5. Grupo 5. Mujeres de nacionalidad extranjera 267
2. Conclusiones 268

Capítulo VIII: Motivos y consecuencias de la irregularidad laboral sobre las mujeres afectadas. Demandas y medidas para superar esta situación 275

1. Motivos y consecuencias del trabajo irregular 277
1.1. La importancia de tener trabajo 277
1.2. Los motivos para acceder a un empleo en situación laboral irregular 280
1.3. Las consecuencias de estar en el mercado laboral irregular 283
2. Demandas y medidas 286
2.1. Demandas para favorecer el acceso al mercado de trabajo regular 286
2.2. Medidas para mejora el acceso al empleo regular 288
3. Perfiles completos de mujeres en situación de irregularidad laboral 290

Capítulo IX: La opinión de las mujeres trabajadoras sobre su situación laboral 297

1. Trabajo Irregular y Trabajo Regular desde el punto de vista de las mujeres 299

1.1. ¿Qué significa cotizar a la Seguridad Social? 300
1.1.1. Concepto estructural de cotización 300
1.1.2. Concepto relativo de cotización 301
1.2. Normalización del Trabajo Irregular 302
1.3. Pérdida del valor de la cotización a la Seguridad Social 303
1.4. Posiciones de las mujeres ante la cotización a la Seguridad Social 304
2. Culturas del Trabajo y Trabajo Irregular 306
2.1. Posición a: El ama de casa trabajadora 309
2.2. Posición b: La trabajadora 313
2.3. Posición a-b: La supermujer 315
2.4. Posición c: La mujer en equilibrio 315
3. Necesidades y Demandas de las Mujeres 317

Capítulo X: Indicadores de seguimiento de la irregularidad laboral femenina 319

4. Indicadores de cuantificación 322
5. Indicadores de características socioeconómicas y condiciones laborales **¡Error! Marcador no definido.**
6. Indicadores de motivos, consecuencias y demandas 326
7. Indicadores de perfiles 327

Conclusiones 329

Anexo 1: Cuestionario de las encuestas a mujeres 349

1. Preguntas filtro 351
2. Cuestionario general 353
2.1. Características socioeconómicas 353
2.2. Temas laborales 354
2.2.1. Módulo específico para empleadas de hogar 357
2.3. Motivos 358
2.4. Consecuencias sobre la vida laboral y personal 358
2.5. Demandas y medidas 359

Anexo 2: Cálculo del número de personas afiliadas en alta laboral 361

Anexo 3: Metodología de análisis cluster 369

Bibliografía 373

Índice de tablas

Tabla 1 ESTIMACIONES DEL EMPLEO IRREGULAR EN ALGUNOS PAÍSES DE LA OCDE .60

Tabla 2 ÍNDICES DE EMPLEO IRREGULAR POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS 63

Tabla 3 ÍNDICES DE EMPLEO IRREGULAR POR RAMAS DE ACTIVIDAD 65

Tabla 4 ÍNDICES DE EMPLEO IRREGULAR POR SECTORES PRODUCTIVOS 65

Tabla 5 ESTIMACIONES DE LOS ÍNDICES DE EMPLEO IRREGULAR EN ESPAÑA 67

Tabla 6 EMPLEO EN SERVICIO DOMÉSTICO, 1977-1999 69

Tabla 7 FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA A MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR 76

Tabla 8 FICHA TÉCNICA EN LA ENCUESTA A MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR 77

Tabla 9 INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO. POBLACIÓN DE NACIONALIDAD EXTRANJERA 86

Tabla 10 GRUPOS DE RAMAS DE ACTIVIDAD 93

Tabla 11 ESTIMACIONES DEL EMPLEO IRREGULAR FEMENINO EN ESPAÑA. AÑO 2002 98

Tabla 12 ESTIMACIONES DEL EMPLEO IRREGULAR FEMENINO EN ESPAÑA: TRABAJADORAS ESPAÑOLAS Y EXTRANJERAS. AÑO 2002 99

Tabla 13 ESTIMACIONES DEL EMPLEO IRREGULAR MASCULINO EN ESPAÑA. AÑO 2002 105

Tabla 14 ESTIMACIONES DEL EMPLEO IRREGULAR MASCULINO EN ESPAÑA: TRABAJADORES ESPAÑOLES Y EXTRANJEROS. AÑO 2002 106

Tabla 15 ESTIMACIONES DEL EMPLEO IRREGULAR FEMENINO EN ESPAÑA. AÑO 1998 111

Tabla 16 RESUMEN DE LAS ESTIMACIONES DEL EMPLEO FEMENINO IRREGULAR COMPARANDO OCUPADAS Y AFILIADAS. AÑO 2002 113

Tabla 17 ESTIMACIONES DEL EMPLEO FEMENINO IRREGULAR A PARTIR DE LAS ENCUESTAS ESPECÍFICAS A MUJERES. AÑO 2003 114

Tabla 18 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR SEGÚN SU NACIONALIDAD 147

Tabla 19 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR SEGÚN SU NACIONALIDAD 149

Tabla 20 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR SEGÚN SU EDAD........ 150

Tabla 21 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR SEGÚN SU NIVEL DE ESTUDIOS........ 151

Tabla 22 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR SEGÚN SU ESTADO CIVIL 154

Tabla 23 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR SEGÚN SU ESTADO CIVIL 156

Tabla 24 DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR SEGÚN NÚMERO DE HIJOS Y NACIONALIDAD........ 158

Tabla 25 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR SEGÚN SU NÚMERO DE HIJOS 159

Tabla 26 DISTRIBUCIÓN DE MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR SEGÚN SUS CARACTERÍSTICAS PERSONALES 161

Tabla 27 DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR SEGÚN EL TIPO DE VIVIENDA DONDE RESIDEN Y SU NACIONALIDAD...... 165

Tabla 28 DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR SEGÚN LA PRESENCIA DE PERSONAS DEPENDIENTES Y NACIONALIDAD168

Tabla 29 DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR SEGÚN EL TIPO DE VIVIENDA DONDE RESIDEN Y SU NACIONALIDAD...... 171

Tabla 30 DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR SEGÚN EL TOTAL DE INGRESOS FAMILIARES 174

Tabla 31 RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE INGRESOS PERCIBIDOS POR LAS TRABAJADORAS, CON EL NIVEL DE INGRESOS TOTAL DE SU HOGAR. 177

Tabla 32 DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR SEGÚN EL SALARIO PERCIBIDO POR LAS TRABAJADORAS 180

Tabla 33 DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR POR TRAMO DE HORAS SEMANALES TRABAJADAS, DIFERENCIANDO SEGÚN SU NACIONALIDAD........ 190

Tabla 34 PRINCIPALES AGENTES QUE PRESTARON AYUDA A LAS TRABAJADORAS CUANDO ESTA FUE NECESARIA 198

Tabla 35 DISTRIBUCIÓN DE LAS TRABAJADORAS SEGÚN EL TIEMPO QUE LLEVAN OCUPADAS EN SU EMPLEO ACTUAL DIFERENCIANDO SEGÚN SU NACIONALIDAD 221

Tabla 36 DISTRIBUCIÓN DE LAS TRABAJADORAS SEGÚN EL MEDIO EMPLEADO PARA LA OBTENCIÓN DE SU ACTUAL EMPLEO, DIFERENCIANDO SEGÚN SU NACIONALIDAD 224

TABLA 37 COMPARACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS ENTRE EMPLEADAS DEL HOGAR Y TOTAL DE MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR 227

TABLA 38 COMPARACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS ENTRE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR EXENTAS E IRREGULARES ESTRICTAS 228

TABLA 39 COMPARACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS ENTRE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR EXENTAS E IRREGULARES ESTRICTAS 230

TABLA 40 NÚMERO MEDIO DE AÑOS QUE LLEVAN TRABAJANDO LAS MUJERES QUE TRABAJAN COMO EMPLEADAS DE HOGAR 231

TABLA 41 COMPARACIÓN DE RESULTADOS ENTRE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR Y EL TOTAL DE MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR 256

TABLA 42 VARIABLES EMPLEADAS EN EL ANÁLISIS DE CONGLOMERADOS 260

TABLA 43 VARIABLES EMPLEADAS EN LA DETERMINACIÓN DE PERFILES 270

TABLA 44 LA IMPORTANCIA DE TENER TRABAJO VALORADA EN DIFERENTES ASPECTOS POR LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR. 278

TABLA 45 CIRCUNSTANCIAS QUE INFLUYEN EN LA ELECCIÓN DE UN EMPLEO EN EL MERCADO DE TRABAJO IRREGULAR. PORCENTAJE DE MUJERES QUE CONSIDERA QUE LOS MOTIVOS HAN INFLUIDO EN SU ELECCIÓN. 282

TABLA 46 CONSECUENCIAS SOBRE LA VIDA LABORAL DE ESTAR EN EL MERCADO DE TRABAJO IRREGULAR. 258

TABLA 47 CONSECUENCIAS SOBRE LA VIDA PERSONAL DE ESTAR EN EL MERCADO DE TRABAJO IRREGULAR. PORCENTAJES 286

TABLA 48 INDICADORES DE CUANTIFICACIÓN DE LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO IRREGULAR 322

TABLA 49 INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS Y DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS TRABAJADORAS EN EL EMPLEO IRREGULAR 325

TABLA 50 INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE LOS MOTIVOS, CONSECUENCIAS Y DEMANDAS DE LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE IRREGULARIDAD LABORAL 327

TABLA 51 ESTIMACIÓN DEL NÚMERO DE MUJERES AFILIADAS EN ALTA LABORAL. AÑO 1998 365

TABLA 52 ESTIMACIÓN DEL NÚMERO DE MUJERES AFILIADAS EN ALTA LABORAL. AÑO 2002 366

TABLA 53 ESTIMACIÓN DEL NÚMERO DE HOMBRES AFILIADOS EN ALTA LABORAL. AÑO 2002 367

Índice de gráficos

Gráfico 1 DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS EXTRANJERAS POR ORIGEN Y RÉGIMEN. AÑO 2002 (% EN CADA GRUPO DE ORIGEN) 89

Gráfico 2 DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORAS AFILIADAS POR RÉGIMEN. AÑO 2002 (% EN CADA GRUPO DE ORIGEN) 91

Gráfico 3 DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORAS EN CADA RÉGIMEN POR ORIGEN Y EDAD. AÑO 2002 (% ACUMULADO EN LA VARIABLE EDAD) 91

Gráfico 4 DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORAS AFILIADAS AL RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR POR ORIGEN Y EDAD. AÑO 2002 (% EN CADA TRAMO DE EDAD) 92

Gráfico 5 DISTRIBUCIÓN SEGÚN SU SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES INCLUÍDAS EN LA ENCUESTA A MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR 140

Gráfico 6 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR 141

Gráfico 7 DISTRIBUCIÓN SEGÚN NACIONALIDAD DE LAS MUJERES ENCUESTADAS EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR EN LAS DIFERENTES ZONAS GEOGRÁFICAS 143

Gráfico 8 DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE EDADES DE LAS MUJERES ENCUESTADAS EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR EN LAS DIFERENTES ZONAS GEOGRÁFICAS 144

Gráfico 9 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS MUJERES ENCUESTADAS EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR EN LAS DIFERENTES ZONAS GEOGRÁFICAS 145

Gráfico 10 MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR SEGÚN SU NACIONALIDAD....147

Gráfico 11 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS....153

Gráfico 12 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR ATENDIENDO A SU ESTADO CIVIL....155

Gráfico 13 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR SEGÚN NÚMERO DE HIJOS....158

Gráfico 14 DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR SEGÚN EL TIPO DE VIVIENDA DONDE RESIDEN....163

Gráfico 15 DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR POR EDAD Y SEGÚN EL TIPO DE VIVIENDA DONDE RESIDEN....165

Gráfico 16 TAMAÑO MEDIO DEL HOGAR SEGÚN EDAD DE LAS MUJERES....167

Gráfico 17 EXISTENCIA O NO DE PERSONAS ENFERMAS O CON DISCAPACIDAD EN LOS HOGARES DE LAS TRABAJADORAS REGULARES E IRREGULARES DIFERENCIANDO POR INTERVALOS DE EDAD....169

Gráfico 18 DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR E IRREGULAR SEGÚN EL TRAMO DE INGRESOS MENSUALES DEL HOGAR EN EL QUE CONVIVEN....173

Gráfico 19 DISTRIBUCIÓN SEGÚN TRAMOS DE INGRESOS FAMILIARES DE LAS TRABAJADORAS EN LOS DISTINTOS TRAMOS DE EDAD....176

Gráfico 20 DISTRIBUCIÓN POR TRAMOS DE INGRESOS FAMILIARES DE LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN IRREGULAR SEGÚN SU SECTOR DE OCUPACIÓN....176

Gráfico 21 DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR SEGÚN LA REMUNERACIÓN RECIBIDA POR SU TRABAJO....179

Gráfico 22 DISTRIBUCIÓN SEGÚN LOS SALARIOS PERCIBIDOS POR LAS TRABAJADORAS EN LOS DISTINTOS TRAMOS DE EDAD....182

Gráfico 23 DISTRIBUCIÓN POR TRAMOS DE SALARIO PERCIBIDO DE LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN IRREGULAR SEGÚN SU SECTOR DE OCUPACIÓN....184

Gráfico 24 PRINCIPAL FUENTE DE INGRESOS EN EL HOGAR EN LOS HOGARES DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR, SEGÚN EL NIVEL DE INGRESOS Y EL SALARIO PERCIBIDO POR LA TRABAJADORA....185

Gráfico 25 DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR SEGÚN SU LUGAR DE TRABAJO 188

Gráfico 26 DISTRIBUCIÓNES ACUMULADAS DE LAS HORAS SEMANALES TRABAJADAS POR LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR 189

Gráfico 27 DISTRIBUCIONES DE LAS TRABAJADORAS SEGÚN EL NÚMERO DE HORAS SEMANALES TRABAJADAS PARA LOS DIFERENTES TRAMOS DE EDAD 191

Gráfico 28 DISTRIBUCIONES DE LAS TRABAJADORAS SEGÚN EL NÚMERO DE HORAS SEMANALES TRABAJADAS EN LOS SECTORES DONDE PRINCIPALMENTE SE CONCENTRAN LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR 193

Gráfico 29 DISTRIBUCIÓN DE LAS TRABAJADORAS SEGÚN LA REALIZACIÓN Y CLASE DE REMUNERACIÓN DE LAS HORAS TRABAJADAS EXTRAORDINARIAS........................194

Gráfico 30 INCIDENCIA DE DIFERENTES ACTITUDES Y COMPORTAMIENTO DEL/LA EMPLEADOR/A SEGÚN LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA......................195

Gráfico 31 PORCENTAJE DE TRABADORAS QUE PERTENECEN ALGÚN TIPO DE ASOCIACIÓN U ORGANIZACIÓN Y TIPO DE ORGANIZACIONES A LAS QUE PERTENECEN 198

Gráfico 32 DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR SEGÚN DISPONGAN O NO DE COBERTURA SANITARIA DIFERENCIANDO POR SU NACIONALIDAD...200

Gráfico 33 GRADO DE SATISFACIÓN EXPRESADO POR LAS TRABAJADORAS CON RESPECTO A DIFERENTES CUALIDADES DE SU TRABAJO..201

Gráfico 34 GRADO DE SATISFACIÓN EXPRESADO POR LAS TRABAJADORAS CON RESPECTO A SU SALARIO EN LOS DISTINTOS TRAMOS DE EDAD.....................................203

Gráfico 35 GRADO DE SATISFACIÓN EXPRESADO POR LAS TRABAJADORAS CON SU JORNADA DE TRABAJO EN LOS DIFERENTES TRAMOS DE EDAD......................................205

Gráfico 36 GRADO DE SATISFACIÓN EXPRESADO POR LAS TRABAJADORAS CON RESPECTO A SU SALARIO EN LOS DIFERENTES SECTORES..206

Gráfico 37 GRADO DE SATISFACIÓN EXPRESADO POR LAS TRABAJADORAS EN LOS DIFERENTES SECTORES CON RESPECTO A SU JORNADA LABORAL.................................207

Gráfico 38 IMPORTANCIA QUE LAS TRABAJADORAS CONCEDEN A SU TRABAJO ATENDIENDO A DISTINTOS CRITERIOS 208

Gráfico 39 IMPORTANCIA QUE LAS TRABAJADORAS CONFIEREN A SU TRABAJO COMO COMPLEMENTO DE LA RENTA FAMILIAR EN LOS DIFERENTES TRAMOS DE EDAD ...210

Gráfico 40 IMPORTANCIA QUE LAS TRABAJADORAS CONFIEREN A SU TRABAJO COMO FUENTE DE RECONOCIMIENTO SOCIAL EN LOS DISTINTOS TRAMOS DE EDAD..........211

Gráfico 41 IMPORTANCIA QUE LAS TRABAJADORAS CONFIEREN A SU TRABAJO COMO FUENTE COMPLEMENTARIA DE INGRESOS EN LOS DIFERENTES SECTORES.................212

Gráfico 42 IMPORTANCIA QUE LAS TRABAJADORAS CONFIEREN A SU TRABAJO COMO FUENTE DE RECONOCIMIENTO SOCIAL EN LOS DIFERENTES SECTORES.......................213

Gráfico 43 DISTRIBUCIÓN ACUMULADA DE LA EXPERIENCIA DE EDAD DE LAS TRABAJADORAS SEGÚN SU SITUACIÓN LABORAL..215

Gráfico 44 EXPERIENCIA LABORAL DE LAS TRABAJADORAS EN LOS DIFERENTES TRAMOS DE EDAD SEGÚN SU SITUACIÓN LABORAL...216

Gráfico 45 EXPERIENCIA LABORAL DE LAS TRABAJADORAS EN LOS DIFERENTES SECTORES DE ACTIVIDAD SEGÚN SU SITUACIÓN LABORAL 217

Gráfico 46 DIFERENCIACIÓN DE LAS TRABAJADORAS CON EXPERIENCIA PREVIA ANTERIOR Y DE AQUELLAS QUE NUNCA ANTES HABÍAN TRABAJADO.........................219

Gráfico 47 SECTORES DE ACTIVIDAD EN LOS QUE SE ENCUENTRAN OCUPADAS LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR SEGÚN HAYAN O NO TRABAJADO ANTES DE SU EMPLEO ACTUAL 220

Gráfico 48 DISTRIBUCIÓN DE LAS TRABAJADORAS SEGÚN EL TIEMPO QUE LLEVAN OCUPADAS EN SU EMPLEO ACTUAL EN LOS DIFERENTES SECTORES DE ACTIVIDAD 221

Gráfico 49 DISTRIBUCIÓN DE LAS TRABAJADORAS SEGÚN EL MEDIO EMPLEADO PARA LA OBTENCIÓN DE SU ACTUAL EMPLEO DIFERENCIANDO SEGÚN SU SITUACIÓN LABORAL...223

Gráfico 50 DISTRIBUCIÓN DE LAS TRABAJADORAS SEGÚN EL MEDIO EMPLEADO PARA LA OBTENCIÓN DE SU ACTUAL EMPLEO, DIFERENCIANDO EL SECTOR DE ACTIVIDAD EN EL QUE SE ENCUENTRAN OCUPADAS..225

GRÁFICO 51 DISTRIBUCIÓN DENTRO DE CADA SECTOR DEL PORCENTAJE DE MUJERES QUE HA TRABAJADO EN ÉL CON ANTERIORIDAD 233

GRÁFICO 52 EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL SERVICIO DOMÉSTICO 234

GRÁFICO 53 VÍAS DE ACCESO AL EMPLEO PARA LAS MUJERES QUE ESTÁN TRABAJANDO COMO EMPLEADAS DEL HOGAR...236

GRÁFICO 54 MODALIDAD DE EMPLEO EN EL SERVICIO DOMÉSTICO 238

GRÁFICO 55 FRECUENCIA CON QUE SE REALIZAN LAS TAREAS LAS EMPLEADAS DEL HOGAR....239

GRÁFICO 56 TAREAS REALIZADAS DE MANERA HABITUAL, POR GRUPOS DE EDAD. EMPLEADAS DEL HOGAR EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR....240

GRÁFICO 57 HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA. EMPLEADAS DE HOGAR EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR....241

GRÁFICO 58 DÍAS TRABAJADOS A LA SEMANA. EMPLEADAS DE HOGAR EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR....242

GRÁFICO 59 COMPENSACIÓN POR HORAS EXTRA AL HORARIO HABITUAL. EMPLEADAS DE HOGAR EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR....244

GRÁFICO 60 REMUNERACIÓN SALARIAL DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR....245

GRÁFICO 61 TIPO DE CONTRATO LABORAL DE EMPLEADAS DE HOGAR EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR....246

GRÁFICO 62 ACTITUDES POR PARTE DE LOS EMPLEADORES/AS FRENTE A LAS MUJERES EMPLEADAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR....247

GRÁFICO 63 VALORACIÓN DE DIFERENTES ASPECTOS DEL TRABAJO. POR LAS MUJERES EMPLEADAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR....249

GRÁFICO 64 VALORACIÓN DE DIFERENTES ASPECTOS DE POSEER UN TRABAJO POR LAS MUJERES EMPLEADAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR....250

GRÁFICO 65 EMPLEADAS EN EL SERVICIO DOMESTICO Y SU RELACIÓN CON EL RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADAS DE HOGAR (DADAS DE ALTA)....252

GRÁFICO 66 MOTIVOS POR LOS QUE NO COTIZAN A LA SEGURIDAD SOCIAL. EMPLEADAS DE HOGAR EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR....253

GRÁFICO 67 CONOCMIENTO DE LAS PRESTACIONES A QUE DA DERECHO EL COTIZAR A LA SEGURIDAD SOCIAL. EMPLEADAS DEL HOGAR. SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR. 254

GRÁFICO 68 IMPORTANCIA DEL TRABAJO COMO MEDIO PARA LA INDEPENCENCIA ECONÓMICA Y COMO COMPLEMENTO DE RENTA FAMILIAR. 279

GRÁFICO 69 PREFERENCIA POR UN EMPLEO EN EL MERCADO DE TRABAJO REGULAR. MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR. 287

GRÁFICO 70 DEMANDAS A LAS ADMINISTRACIONES PARA QUE FAVOREZCAN EL ACCESO AL EMPLEO REGULARIZADO. 288

GRÁFICO 71 MEDIDAS PARA FAVORECER EL ACCESO A EMPLEO EN EL MERCADO LABORAL REGULAR 289

Índice de cuadros

Cuadro 1 MÉTODOS DE ESTIMACIÓN CUANTITATIVA DEL EMPLEO IRREGULAR 57

Cuadro 2 ESTIMACIONES DIRECTAS DEL EMPLEO IRREGULAR EN ESPAÑA 62

Cuadro 3 METODOLOGÍA: ENFOQUE INTEGRAL 81

Introducción

La presencia de la economía sumergida es un fenómeno por el que se observa un interés creciente en los últimos años, tanto a nivel europeo como en el ámbito nacional. Los estudios realizados a lo largo de la última década se orientan a varios aspectos: precisar una definición conceptual de uso y aplicación global (en especial, a nivel comunitario), actualizar y mejorar la cuantificación del fenómeno, determinar los efectos individuales y generales de la economía sumergida, detectar las principales causas y factores explicativos de la existencia y extensión de la misma, así como su tipología y alcance.

Es de particular importancia constatar la complejidad que supone la medición de la economía sumergida por su propia naturaleza, puesto que se refiere al conjunto de actividades de producción de bienes y prestación de servicios de mercado que eluden normas (fiscales, laborales, de medio ambiente, técnicas, de seguridad, etc.)[1], a lo que se añade, como muestra de los indefinidos límites del fenómeno en cuestión, el elevado número de acepciones con el que se conoce (sumergida, oculta, negra, no oficial, no declarada, irregular, etc.).

Ante este fenómeno de dimensiones amplias y difusas, en el presente estudio se opta por delimitar el contexto de estudio en varios aspectos, con una doble finalidad: facilitar el análisis y profundizar en el conocimiento del tema concreto a investigar. En primer lugar, el análisis se ciñe al ámbito del "**empleo irregular**", que se centra en comportamientos que suponen una reducción de la recaudación de las cotizaciones sociales, es decir, a las actividades económicas que eludan la normativa fiscal. Además, la caracterización del empleo irregular tiene importancia en sí misma, puesto que puede ser el origen del diseño de nuevas políticas que permitan detectar a los agentes involucrados, que fomenten el trasvase de actividades irregulares a regulares y que desincentiven la aparición de nuevas irregularidades.

En segundo lugar, dentro del marco contextual que ofrece el empleo irregular, resulta de particular interés la **cuantificación, valoración y análisis de la presencia de las mujeres**. El panorama sociolaboral de la mujer en España ha variado substancialmente en los últimos dos decenios, una parte de lo cual está relacionado con la incorporación al mercado laboral de la mujer española, en especial las cohortes nacidas a partir de la segunda mitad del siglo XX, y otra parte se sustenta en el importante cambio en los fenómenos migratorios que se ha producido en España en especial en la última década.

En tercer lugar, es preciso señalar que, si bien se aborda el análisis de la presencia femenina en el empleo irregular en su conjunto cualquiera que sea la actividad económica desarrollada por las trabajadoras, se presta especial atención a las **empleadas de hogar**. Este interés se debe a que ésta es una actividad eminentemente

[1] Consejo Económico y Social (1999).

femenina[2] y tiene una elevada incidencia de empleo irregular y de situaciones encuadradas en la denominada "economía informal"[3], que no son técnicamente irregulares pero en ciertos aspectos muy cercanas.

Por tanto, algunas actividades laborales desempeñadas en el marco de la economía informal, aunque el concepto teórico de empleo irregular las deja al margen, son objeto de interés en este estudio. En particular, se tendrán en cuenta en el análisis las relacionadas con el servicio doméstico y con las personas ayudas familiares que trabajan en explotaciones o negocios familiares.

Por último, para terminar de acotar el contexto de análisis, cabe indicar que se aborda la irregularidad laboral desde **la perspectiva de las trabajadoras**, no de las empresas o empleadore/as. Y ello debido al interés por aplicar una metodología de acceso directo a las mujeres afectadas, para conocer desde su óptica personal su realidad social, económica, familiar y laboral, así como sus inquietudes y perspectivas de mejora.

Teniendo en cuenta todos los factores señalados para delimitar el perímetro en el que se lleva a cabo el análisis, el **objetivo** en términos generales de este estudio es cuantificar, analizar y valorar la presencia de las mujeres en el empleo irregular, con especial atención a las empleadas de hogar, desde la perspectiva de las trabajadoras afectadas.

De forma más detallada, teniendo presente este objetivo general, se pueden distinguir los siguientes **objetivos intermedios**:

1. Realizar una revisión valorativa de la literatura en materia de empleo irregular.

2. Cuantificar (estimar de forma aproximada) el número las mujeres que desarrollan actividades encuadradas dentro del denominado "empleo irregular" en España.

3. Caracterizar los perfiles socioeconómicos de las trabajadoras en situación irregular, prestando especial interés a su localización por sectores productivos.

4. Analizar las causas y consecuencias sobre su vida personal y laboral de dicha actividad para las mujeres afectadas.

---

[2] Según la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), durante los últimos años los hombres representan alrededor del 12% de las personas ocupadas en el sector, alcanzando tal medición el 15% de media en trabajadores inmigrantes.

[3] Por ejemplo, las empleadas de hogar que no generan obligación de cotizar.

5. Identificar las necesidades y demandas a las Administraciones Públicas y a la sociedad del colectivo objeto de estudio para superar dicha situación y salir de la irregularidad laboral.

6. Definir indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan realizar un seguimiento temporal del fenómeno estudiado en sus diferentes aspectos: cuantificación, determinación de perfiles, causas, consecuencias, medidas, etc., desde la perspectiva de las mujeres trabajadoras.

Para abordar estos objetivos se ha diseñado una **metodología integral**, que aúna de forma complementaria técnicas de análisis cualitativo y cuantitativo, con el fin de dar una visión global del fenómeno de interés desde distintas perspectivas y donde los resultados extraídos de la aplicación de cada tipo de análisis sirven para ir confirmando, profundizando y completando el conocimiento del tema.

La estructura de este estudio gira en torno a los siguientes capítulos.

Capítulo I: El empleo irregular en la literatura

Se lleva a cabo una revisión de documentos, publicaciones, monografías, etc., relacionados con el empleo irregular con un triple objetivo: realizar un estudio valorativo de la investigación en materia de empleo irregular, con especial énfasis en la dimensión de género, revisar los avances en la materia para cuantificar y medir el fenómeno en los últimos años a partir de diferentes métodos, y enmarcar el fenómeno objeto de análisis en el presente estudio.

Los contenidos se centran en: delimitar el concepto de empleo irregular, analizar las causas y efectos de la aparición del mismo, describir los principales perfiles de las personas trabajadoras en situación irregular, identificar las actividades productivas con mayor incidencia del fenómeno, poner de manifiesto las particularidades del servicio doméstico por ser una de las actividades donde la irregularidad laboral es relativamente mayor, exponer los métodos de estimación del empleo irregular y comentar las estimaciones cuantitativas de dicho fenómeno.

Capítulo II: Metodología

Se describe la metodología diseñada y adoptada específicamente para el estudio del fenómeno de la irregularidad laboral de las mujeres. Se propone un procedimiento de análisis integral, que combina racional y eficientemente los resultados de la aplicación de métodos de naturaleza cualitativa y cuantitativa, con el fin de superar las limitaciones individuales de cada uno, mediante la complementación y coordinación de su riqueza informativa.

Los contenidos describen las cinco fases en que se divide el estudio, destacando sus objetivos y fuentes de información, así como la interrelación entre las mismas para abordar de forma integral el fenómeno.

Capítulo III: Estimación de la presencia femenina en el empleo irregular

Se realiza una primera estimación del colectivo de trabajadoras en situación laboral irregular total y por ramas de actividad. El método de estimación consiste en analizar las discrepancias entre dos fuentes estadísticas oficiales que contabilizan trabajadores/as: la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE) y Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS). Esta última fuente determina que la irregularidad laboral se estime tomando como referencia la situación de las mujeres ocupadas con respecto al Sistema de Seguridad Social.

De forma alternativa, también se realiza una aproximación al conjunto de trabajadoras en irregularidad laboral a partir de la información obtenida de dos encuestas específicas, una de ellas dirigida a las propias afectadas (mujeres en situación de irregularidad laboral) y la otra a un grupo de control, integrado por trabajadoras regularizadas que desempeñan las mismas actividades.

El contenido se divide en cuatro partes: (1) descripción y valoración de las fuentes estadísticas utilizadas, (2) revisión el régimen de trabajo de las mujeres en el mercado laboral español, (3) cuantificación del empleo irregular femenino a partir de fuentes estadísticas oficiales y análisis de resultados, y (4) cuantificación del empleo irregular femenino a partir de la Encuesta a Hogares y comparativa con los resultados a partir de las fuentes oficiales.

Capítulo IV: La opinión de las personas expertas sobre la irregularidad laboral femenina

Se realiza una consulta a personas expertas de las Administraciones Públicas (central, autonómica y local), de organismos autónomos públicos, de asociaciones de mujeres, de los agentes sociales (sindicatos y empresario/as), de la universidad (investigadores/as), etc., en temas relacionados con las mujeres, el empleo, la irregularidad laboral, las actividades más afectadas por la irregularidad laboral femenina, etc. La finalidad es recabar y ordenar sus opiniones sobre posibles perfiles socioeconómicos de las trabajadoras en situación irregular, analizar las causas y consecuencias sobre su vida personal y laboral de dicha actividad, identificar sus necesidades y demandas a las Administraciones Públicas y a la sociedad para salir de la irregularidad laboral, y obtener su asesoría sobre el contenido y la estrategia de

aplicación de encuestas y entrevistas dirigidas a mujeres afectadas y a grupos de control.

Capítulo V: Características socioeconómicas y laborales de las mujeres con empleos irregulares. Estudio comparativo con mujeres en situación regular

Con este capítulo comienza la Fase 3 del presente estudio, en la que se desarrolla el núcleo del análisis cuantitativo realizado, basado en la explotación de las dos encuestas específicas a trabajadoras en situación de irregularidad y regularidad laboral, respectivamente, mediante diversas técnicas de análisis estadístico multivariante. En concreto, esta fase consta de los Capítulos V, VI, VII y VIII, descritos a continuación.

En este capítulo se realiza un análisis comparativo de las características socieconómicas y las condiciones laborales de las mujeres en situación de irregularidad laboral y de su grupo de control, constituido por mujeres que trabajando en la misma actividad productiva tienen una situación laboral regularizada. Para ello se utiliza la información procedente de las dos encuestas específicas a estos dos tipos de trabajadoras.

La metodología de explotación de las encuestas se basa en la aplicación de técnicas de análisis estadístico multivariante a nivel descriptivo. El contenido se divide en dos bloques. En primer lugar, se realiza la comparativa entre los dos grupos de trabajadoras en función de sus características socioeconómicas, para después identificar las semejanzas y diferencias en sus condiciones laborales, ámbito en donde estas últimas resultan notablemente destacadas.

Capítulo VI: Características socioeconómicas y laborales de las empleadas de hogar. Comparativa con trabajadoras en el marco laboral regular

Dado el especial interés que para este estudio tiene conocer las particularidades de las empleadas de hogar en situación de irregularidad laboral, en este capítulo se realiza un análisis semejante al del capítulo anterior considerando únicamente a las trabajadoras del servicio doméstico. A la hora de estudiar las diferentes características y sus interrelaciones se tienen en cuenta tres tipos de relación con la actividad de las trabajadoras consideradas: las que están en situación de irregularidad estricta, las exentas y, como contrapunto y referencia comparativa, las que realizan su actividad en un marco laboral regular.

En cuanto a metodología aplicada y estructura del contenido, también este capítulo es muy semejante al anterior, primando el análisis diferenciado de las características personales, familiares y económicas de las empleadas de hogar inicialmente, para continuar con un estudio sobre condiciones laborales, distinguiendo entre tres modalidades de empleo del hogar, internas, externas fijas y externas por horas..

Capítulo VII: Perfiles de mujeres en situación de irregularidad laboral

Uno de los principales objetivos de este estudio es caracterizar los perfiles de las trabajadoras en situación de irregularidad laboral. Con la aplicación de la técnica estadística multivariante de análisis de conglomerados o cluster se logra discriminar cinco perfiles basados en algunas características socioeconómicas y circunstancias laborales de las mujeres afectadas. En el capítulo se realiza, además de la descripción pormenorizada de los perfiles detectados y un análisis valorativo de los mismos.

Capítulo VIII: Motivos y consecuencias de la irregularidad laboral sobre las mujeres afectadas. Demandas y medidas para superar esta situación

Con este capítulo se completa la Fase 3 de análisis cuantitativo del presente estudio. La caracterización de los cinco perfiles de trabajadoras en situación de irregularidad laboral identificados en el capítulo anterior, en función de sus características socioeconómicas y condiciones laborales, se completa con la determinación de motivos, consecuencias y demandas de estas mujeres en el marco de la irregularidad laboral, pero de forma específica para cada perfil. De este modo, se obtiene una caracterización integral de cualidades objetivas (de tipo descriptivo o cuantitativo) y valoraciones subjetivas (de tipo cualitativo) de los diferentes grupos de trabajadoras identificados en el marco de la irregularidad laboral.

El contenido del capítulo se divide en dos partes principales. Inicialmente se determinan los motivos y consecuencias sobre la vida laboral y personal de las mujeres afectadas, completándose el análisis con la determinación de sus principales demandas, siempre teniendo en cuenta los cinco perfiles básicos, pero con referencia al conjunto de trabajadoras en situación de irregularidad laboral para realizar el análisis.

Capítulo IX: La opinión de las mujeres trabajadoras sobre su situación laboral

Con la consulta a través de entrevistas en profundidad a las mujeres en situación de irregularidad laboral, y a mujeres que desarrollan su actividad laboral en un marco regularizado en los mismos sectores de actividad, se completa la búsqueda de información. Esta consulta, de carácter cualitativo, personal y absolutamente confidencial ha permitido completar, corroborar y complementar los resultados que la información procedente de las encuestas específicas a mujeres ha proporcionado.

El énfasis en la búsqueda de información se ha establecido sobre el significado y la ubicación que el trabajo tiene para los diferentes tipos de mujeres entrevistadas. Es decir, una vez cubierta de forma sólida (a través de las encuestas) la información más objetivable sobre las características socioeconómicas y condiciones laborales de las

trabajadoras, se ha trabajado especialmente los aspectos valorativos (circunstancias, motivos, efectos sobre la vida personal y laboral, necesidades y demandas), pero desde el posicionamiento de las trabajadoras a la realidad del trabajo en su vida.

Capítulo X: Indicadores de seguimiento de la irregularidad laboral femenina

El estudio se completa con la elección de un conjunto de indicadores de seguimiento del fenómeno de la irregularidad laboral femenina. Teniendo en cuenta que, por su propia definición, es un fenómeno oculto, la elección de indicadores se realizado con criterios de generalidad, para que su utilidad no se ciña únicamente a este estudio específico.

Los indicadores propuestos son de carácter cuantitativo, se basan en el conjunto de variables que se han revelado como determinantes de rasgos distintivos en la explotación de las encuestas específicas realizadas a trabajadoras, y aproximan los siguientes aspectos de la irregularidad laboral femenina: cuantificación del fenómeno; características personales, familiares, económicas y laborales de las mujeres en situación de irregularidad laboral; motivos de la presencia de las mujeres en el empleo irregular; consecuencias sobre la vida personal y laboral de las mujeres afectadas; y demandas de las trabajadoras para salir de la irregularidad laboral.

Conclusiones

Anexo 1: Cuestionario de las encuestas a mujeres

Anexo 2: Cálculo del número de personas afiliadas en alta laboral

Anexo 3: Metodología de análisis cluster

Bibliografía

Capítulo I: El empleo irregular en la literatura

Los estudios cuantitativos realizados hasta el momento, tanto a nivel nacional como internacional, mayoritariamente pretenden cuantificar y caracterizar el fenómeno de la economía sumergida y ocasionalmente el del empleo irregular. Sin embargo, los estudios de carácter cualitativo son más frecuentes en el ámbito del empleo irregular, centrándose en describir los perfiles socioeconómicos y demográficos de las personas trabajadoras en situación de irregularidad laboral.

Ni unos ni otros tipos de estudios abordan estos fenómenos de forma global y, particularmente, los que aplican técnicas cualitativas únicamente no son frecuentes. De hecho, se observa una evolución en la literatura especializada desde las primeras investigaciones con el objetivo de cuantificar basadas en la aplicación de métodos de análisis cuantitativos, hacia estudios mixtos, donde el análisis cualitativo ha ido adquiriendo importancia creciente. Esta evolución ha sido paralela al descubrimiento y confirmación de que a los aspectos puramente económicos y legales/institucionales explicativos y determinantes de estos fenómenos han de añadirse también aspectos sociales, culturales, demográficos, ideológicos, etc., de relevancia cada vez mayor ante el fenómeno de la globalización.

Dado que el contexto de estudio se ciñe al empleo irregular y no a la economía sumergida en su conjunto, la revisión documental que se realiza se concreta en la medida de lo posible en el mismo. Sin embargo, no es posible adentrarse en el ámbito del empleo irregular sin ubicarlo en el contexto más amplio de la economía sumergida, como tampoco es posible aludir a sus aspectos de interés (causas, consecuencias, etc.) diferenciándolos de los de la economía sumergida con los que a menudo coincide.

Por definición, la medición del empleo irregular intrínsecamente conlleva numerosas dificultades. En algunas investigaciones se han desarrollado técnicas de aproximación al fenómeno que permiten obtener estimaciones razonablemente fiables. Un resultado común es que el crecimiento del empleo irregular durante los últimos veinte años es un fenómeno generalizado en todos los países analizados. Aunque la mayoría de estos trabajos se ciñen a la estimación del colectivo total de personas trabajadoras en situación de irregularidad laboral, algunos estudios recientes comienzan a centrar su atención en el empleo irregular desagregado por género y sector de actividad. Además, estas aplicaciones se han ido enriqueciendo con aproximaciones cualitativas al fenómeno, presentando caracterizaciones de los perfiles femeninos en situaciones de irregularidad laboral muy ricas en información.

Tanto unos como otros se revisan a continuación, no sólo para dar contexto al presente estudio, sino también para servirle de referencia en términos metodológicos, con el fin de intentar aprovechar sus avances en la materia y tratando de superar sus puntos más débiles.

1. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL A LA ECONOMÍA SUMERGIDA Y AL EMPLEO IRREGULAR

Existe una fuerte relación entre la economía sumergida y el empleo irregular (Ruesga, S. (1984, 1987a, 1987b, 2000), Ybarra (1995), Consejo Económico y Social (1999), y de forma resumida Consejo Económico y Social de Andalucía (2002)). Aunque algunos estudios los han identificado, no toda la actividad productiva sumergida se refleja en términos de empleo.

1.1. Límites de la economía sumergida

Comenzando con la **economía sumergida**, para después acotar el ámbito del empleo irregular, cabe señalar que no existe acuerdo en la literatura con respecto a las actividades que comprende, en la que se distingue dos tipos de aproximaciones.

El concepto más amplio considera que la economía sumergida engloba las actividades productivas que se efectúan al margen del control estadístico (porque no hay acuerdo sobre si reconocerlas como actividades medibles y, en su caso, cómo hacerlo), que incumplen la legislación fiscal y/o laboral que las regula, o que son estrictamente ilegales o prohibidas por la normativa penal de cada país. Desde de un punto de vista de las actividades susceptibles de estar comprendidas en el Producto Interior Bruto (PIB), esta definición de economía sumergida comprende:

1. La producción legal de bienes y servicios, que se oculta deliberadamente a las autoridades públicas con el objeto de evitar impuestos o cargas análogas (producción legal no declarada).

2. La producción de bienes y servicios ilegales. El Sistema Europeo de Cuentas (SEC-95) incluye esta clase de bienes y servicios en el PIB, con el objeto de darles el mismo tratamiento que la producción legal no declarada.

3. Los ingresos en especie encubiertos.

Según esta visión, por tanto, quedan excluidas de la economía sumergida las actividades legales de producción de bienes y servicios para el mercado que no se ocultan a ningún registro, control o cumplimiento normativo, y las actividades productivas de no mercado (producción de bienes y servicios para autoconsumo y transacciones no retribuidas) que constituyen la "economía informal". Pero quedan incluidas las actividades ilegales.

Por el contrario, la aproximación más restringida (Comisión Europea (1998) y Consejo Económico y Social (1999)) reserva el concepto de economía sumergida al conjunto de

actividades económicas lícitas, por tanto, a la producción de bienes y prestación de servicios para el mercado que eluden normas de cualquier contenido económico, ya sean regulaciones fiscales, laborales, etc, como regulaciones referidas al medio ambiente, la seguridad, normas técnicas, etc. Esta aproximación coincide con la más amplia en dejar al margen de la economía sumergida a la economía informal, pero difiere de aquélla en atender exclusivamente a las actividades económicas legales.

1.2. Definición de empleo irregular

En la literatura especializada, la definición de **empleo irregular**[4] se aborda preferentemente desde un punto de vista legal y tomando dos posibles referencias para diferenciarlo del empleo regular.

En su contexto más amplio, el empleo irregular es la prestación laboral que incumple algún aspecto de la legislación laboral. En un contexto más restringido, el empleo irregular comprende las prestaciones retribuidas que no cumplen satisfactoriamente con el sistema de cotizaciones sociales.

Al contexto más amplio de empleo irregular pertenecen las primeras estimaciones del fenómeno para países industrializados (OCDE (1980), considerando que el empleo irregular abarcaba las prestaciones labores que no cumplieran con la legislación laboral, incluyendo el trabajo ilegal. Este amplio contexto se restringió con la definición de la Comisión Europea (1998), que incluye cualquier actividad retribuida de naturaleza legal pero que no se declara a las autoridades públicas. Aplicando esta definición, las actividades delictivas como el tráfico de sustancias prohibidas y el contrabando, y el trabajo cuya declaración no es obligatoria quedan excluidas. Además, a nivel europeo, deben tenerse en cuenta las diferencias existentes entre los sistemas jurídicos de los Estados miembros de la Unión Europea (UE), lo que provoca que algunas actividad sean legales en algunos países e ilegales en otros.

De forma más especializada y extendida en la literatura, el concepto de empleo irregular ha tomado como referencia los comportamientos que suponen una merma en la recaudación de las cotizaciones sociales (Consejo Económico y Social (1999)). En este contexto, las actividades fraudulentas relativas al empleo se tipifican en cinco categorías, atendiendo a las definiciones y clasificaciones propuestas por la Unidad

[4] Las acepciones del término irregular son muy numerosas. Algunas de ellas son trabajo/empleo negro, clandestino, no declarado, paralelo, no reglado, fantasma, oculto, atípico, sumergido y encubierto.

Especial sobre el Fraude [5] (Bravo, M. (1994)) en relación a los ingresos de la Seguridad Social:

[5] Unidad Especial para el estudio y propuesta de medidas para la prevención y corrección del fraude, creada por Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de Agosto de 1993.

1. **Fraude en la inscripción**:

Se detectan distintos tipos de irregularidades, que combinan incumplimientos totales o parciales (entre paréntesis se señala el/los Régimen/Regímenes de la Seguridad Social más afectado/s).

i. Falta de inscripción de una empresa, que comporta la omisión del alta de todo/as sus trabajadores/as por cuenta ajena (Régimen General).

ii. Inscripción y omisión de alta sólo de alguno/as trabajadores/as (Régimen General y Régimen Especial de Trabajadores Autónomos) (Régimen Especial se denota como R.E. en adelante).

iii. Altas y bajas sucesivas de trabajadores/as que realmente no han cesado en la actividad, con el propósito de eludir algunos días de cotización (Régimen General y R.E. de Trabajadores Autónomos).

iv. Encuadramiento indebido, que consiste en cursar el alta en un régimen económicamente más favorable que el correspondiente.

2. **Elusión de deudas mediante inscripción fraudulenta**:

Se trata de la inscripción de empresas con otra denominación distinta con el fin de evitar hacer frente a la deuda acumulada con la denominación original. Se trata de empresas morosas que desaparecen y se inscriben nuevamente con una denominación distinta, como si se tratara de otra empresa que no tuviera relación con la desaparecida. Este tipo de fraude es muy frecuente y se suele acompañar con otras prácticas como las de no comunicar el domicilio con el fin de evitar la localización.

3. **Fraude en la cotización**:

Se distinguen dos tipos de irregularidades:

i. Relacionada con la **elusión de deudas** por parte de una empresa antes indicada, se puede llevar a cabo el alta en la Seguridad Social de manera apropiada, pero se omite el pago de las cotizaciones total o parcialmente. La conducta se considera irregular cuando no se reconozca la deuda, es decir, cuando no se presenten los documentos de cotización. A su vez, la falta de cotización sin reconocimiento de deuda puede ir acompañada o no de retención en la cuota a cargo del/a trabajador/a.

ii. La **cotización defectuosa** con una base inferior se instrumenta a través de diversas prácticas como son las de no declarar parte de la retribución, darle apariencia de gasto, consignar como contrato a tiempo parcial el que realmente es a

jornada completa, y aplicar un grupo de cotización inferior al que correspondería por la categoría profesional del puesto desempeñado con la consiguiente sujeción a un tope de cotización inferior.

iii. Igualmente puede originarse una **cotización menor que la correcta** por la aplicación de tipos inferiores a los debidos. Así ocurre en los casos de declaración de actividades de menor riesgo que las efectivamente desempeñadas, ya que se aplican tipos menores que en las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

4. **Beneficios indebidos**:

El fraude de este tipo puede darse por dos vías:

i. Por la aplicación indebida o en mayor cuantía de las prestaciones de pago delegado, para disminuir el importe de la liquidación de las cuotas.

ii. Por acogerse a subvenciones y/o bonificaciones del contrato de trabajo a las que no se tiene derecho.

5. **Percepciones indebidas**:

Este tipo de fraude **no es en sí mismo empleo irregular**, no obstante, tiene una clara relación con éste por cuanto suele combinarse con una situación de actividad sin declarar. Según la UEF dentro de este contexto se contemplan:

i. La permanencia en situación de incapacidad temporal por accidente o enfermedad después de la curación, compatibilizando la percepción de la prestación con los ingresos derivados de trabajos por cuenta propia o ajena.

ii. Personas inválidas plenamente recuperadas y en activo que prorrogan su situación de pensionistas.

iii. Personas pensionistas por jubilación que permanecen en activo o que reanudan el trabajo sin notificarlo a efectos de la suspensión de la pensión.

iv. Simulación de relación laboral para acceder a la prestación por desempleo, simulación de la situación legal de desempleo previo, despido ficticio y ocultación de actividad, ingresos o circunstancias personales a fin de poder obtener o seguir recibiendo la prestación o el subsidio por desempleo.

Como antes se indicó, la referencia de la situación de la persona trabajadora respecto a la Seguridad Social para acotar el ámbito del empleo irregular es la que más utilizada en la literatura para cuantificar el fenómeno, en especial, en el contexto de la economía española. Desde forma resumida y para facilitar la alusión y el uso de los supuestos descritos de posible fraude, pueden considerarse empleado/as irregulares las personas

ocupadas que se encuentran en alguna de las siguientes situaciones (Consejo Económico y Social de Andalucía (2002))[6]:

1. No estar afiliado/a a la Seguridad Social.

2. No cotizar a la Seguridad Social.

3. No cotizar correctamente.

Debe quedar claro que lo expuesto hace referencia al no cumplimiento con el sistema de cotizaciones sociales por parte de la empresa y/o de lo/as trabajadores/as en función de las obligaciones y derechos que según la legislación fiscal vigente le correspondan a cada una de las partes.

Antes de entrar en los apartados siguientes, donde se aborda la caracterización y la cuantificación del empleo irregular, es preciso constatar que estas tareas están condicionadas por la característica intrínseca que mejor define este fenómeno (también extensible a la economía sumergida): no se puede observar directamente.

2. CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL EMPLEO IRREGULAR

2.1. Causas

La situación de irregularidad laboral de un/a trabajador/a[7] puede ser resultado de motivos de índole puramente económica, de comportamientos de naturaleza social y/o cultural, de circunstancias personales, etc., e incluso de una interrelación entre todos ellos. La interacción de todos estos factores dificulta la distinción entre aquéllos que contribuyen a la existencia del fenómeno en sí mismo y aquéllos que condicionan su magnitud y alcance.

En la literatura especializada se detectan diversos factores que contribuyen conjuntamente a la existencia del trabajo irregular (Comisión Europea (1998)):

---

[6] Esta es la definición de persona ocupada de forma irregular de referencia en este estudio.

[7] Se entiende el concepto de empleo irregular en su sentido más amplio, es decir, con referencia a la regulación laboral (incluida su situación con respecto a la Seguridad Social).

Aparición de una fuerte demanda de servicios personalizados en la familia y en los particulares. Los servicios demandados comprenden, entre otros, servicios de limpieza y atención y cuidado de niño/as, personas mayores y personas con discapacidad.

Reorganización de la industria en un conjunto de empresas con desintegración vertical y cadenas de subcontratación para hacer la producción más flexible y aumentar la capacidad de innovación y de adaptación a determinadas situaciones y fluctuaciones del mercado. Esta flexibilización conduce al aumento de la actividad por cuenta propia y de trabajadores/as autónomo/as, que en algunos casos pueden incurrir en actividades irregulares.

La extensión de la tecnología ligera, como los ordenadores personales, que introduce nuevas posibilidades de trabajo y abre nuevos ámbitos para actividades de servicios.

De forma complementaria, el alcance y magnitud (y también la propia existencia) del empleo irregular (también de la economía sumergida) están determinados por las características institucionales de cada país (Comisión Europea (1998 y 2001), Consejo Económico y Social (1999), Schneider F. y Enste D. (1999 y 2000) y Consejo Económico y Social de Andalucía (2002)). Entre los factores que contribuyen más a la extensión del fenómeno destacan:

La importancia de las cargas impositivas y de cotizaciones sociales (complejidad del sistema impositivo, crecimiento de los tipos impositivos marginales, presión fiscal y sanción esperada).

La intensidad de las regulaciones y la magnitud y lentitud de los procedimientos administrativos. Diversos estudios han demostrado que los países con mayor regulación económica tienen mayor incidencia del empleo irregular (y de la economía sumergida en general).

La inadaptación de la legislación laboral a las nuevas formas de trabajo, como horarios flexibles, contratos temporales, trabajo a tiempo parcial, teletrabajo, etc.

Las estructuras industriales locales basadas en pequeñas empresas. En lugares donde predomina la influencia de empresas grandes, el mercado laboral subterráneo es relativamente insignificante.

La baja competitividad de empresas de sectores en declive con fuerte intensidad de mano de obra poco cualificada. El recurso al trabajo irregular puede ser un intento de estas empresas por sobrevivir reduciendo costes.

Los desequilibrios en el mercado de trabajo: el desempleo, los costes laborales, la reducción de jornada laboral y la contratación a tiempo parcial (ofrecen al/a trabajador/a la posibilidad de desempeñar actividades profesionales secundaria y ocultas) y las rigideces del mercado laboral.

La facilidad para hacerlo según el análisis coste-beneficio de cada agente. Cuanto más fácil o más beneficios ofrezca ejercer una actividad no declarada y menor el riesgo o coste en el que se incurra, mayor tendencia a practicarla.

Las causas apuntadas hasta el momento están relacionadas con aspectos económicos y legales/institucionales esencialmente, externos a los propios agentes implicados. Sin embargo, también existen factores internos, relacionados con el comportamiento propio de las empresas y lo/as trabajadores/as, que sin poder desvincularse de la realidad económica, normativa y social reinante, también condicionan la aparición y extensión de situaciones de irregularidad laboral y aportan una dimensión social (Chocano (1995), Consejo Económico y Social (1999), Colectivo Ioé (2001) y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003b)). Entre estos factores destacan:

La moralidad de los agentes (empresas y trabajadores/as) frente al fraude. Se han identificado diversos factores que aumentan la predisposición de los agentes al fraude: la percepción de desequilibrios entre lo que se aporta al Estado y lo que se recibe, la percepción de que el sistema normativo no distribuya equitativamente las obligaciones y derechos de los diferentes sujetos, la visión de los agentes del principio de solidaridad y las dificultades económicas, a nivel empresarial o individual, especialmente en periodos prolongados de crisis económica.

Factores de riesgo de exclusión social, cuya vulnerabilidad se agrava en el caso de las mujeres: mayor porcentaje de mujeres que de varones que viven por debajo del umbral de la pobreza, mayor tasa de paro, incidencia del paro de larga duración y tasa de temporalidad que las correspondientes a hombres, bajo nivel educativo, mayor esperanza de vida que los hombres, mayor porcentaje de mujeres mayores o con discapacidad que de hombres, mayor número de hogares monoparentales con referencia en la mujer, cinco veces más denuncias de mujeres maltratadas que de varones, menos mujeres extranjeras afiliadas a la Seguridad Social que hombres y el fenómeno de la prostitución que va aumentando su incidencia en mujeres inmigrantes.

La interacción de factores económicos, socioculturales, demográficos, ideológicos, posición en la comunidad, etc., determina que lo/as trabajadores/as se agrupen en colectivos diferenciados según sus características personales (edad, género, nivel de cualificación, país de origen, etc.), pautas de conducta (mayor o menor estabilidad, disponibilidad, fiabilidad, etc.) y posición en la estructura social. Cada grupo alcanza más o menos capacidad para aceptar o rechazar determinadas condiciones de trabajo, lo que aboca a los colectivos de trabajadores/as con menor poder de negociación, en numerosas ocasiones, a aceptar empleos en condiciones de irregularidad.

Como complemento a lo apuntado, existe una gran diferencia social entre que las actividades profesionales irregulares sean desempeñadas para conseguir ingresos complementarios o como única fuente de renta. Williams y Windebank (1998) abordan

esta cuestión considerando la mayor o menor voluntariedad del empleo irregular. Las entradas voluntarias al empleo irregular se producen buscando una fuente de ingresos adicional e incluso para huir de la insatisfacción con la rutina y jerarquía de ciertos empleos regulares, en tanto que las entradas involuntarias suceden cuando los ingresos y beneficios procedentes del trabajo regular son insuficientes o inexistentes para cubrir los niveles normales de vida, determinando unas circunstancias en las que no hay elección real, dada la falta de alternativas.

Tras lo repasado, se aprecia que la literatura especializada muestra una evolución a la hora de determinar las causas determinantes del empleo irregular. En las primeras investigaciones se aprecia un mayor peso de factores de índole económica y legal, que se han ido enriqueciendo e interrelacionando con motivos de naturaleza sociocultural, demográfica, ideológica, personal, etc. en investigaciones más recientes. En especial, los estudios relativos a mujer o que introducen la dimensión de género, inmigración y empleo, separada o conjuntamente, ponen siempre de manifiesto la importancia de la interacción (y difícil separación) entre los diferentes factores señalados como causantes de la aparición y extensión de situaciones de irregularidad laboral.

2.2. Efectos

Se pueden distinguir dos tipos de efectos del empleo irregular (algunos de los cuales son comunes a los ocasionados por la economía sumergida) (Serrano *et al.* (1998), Cano, E. y Sánchez, A. (1998), Comisión Europea (1998), Consejo Económico y Social (1999), Colectivo Ioé (2001) y Ponce Herrero, G. (2002)). De tipo macroeconómico, que se concretan en implicaciones sobre las finanzas públicas, la Seguridad Social y la política económica. Y de tipo microeconómico, que aluden a las repercusiones económicas, sociales, profesionales y personales sobre los agentes involucrados, las empresas y lo/as trabajadores/as.

1. **Las finanzas públicas y la Seguridad Social**:

La existencia de empleo irregular (y de economía sumergida) puede incidir considerablemente en las finanzas públicas, por las **pérdidas que implica en términos de ingresos fiscales y de cotizaciones sociales** en relación a la situación derivada del riguroso cumplimiento de las obligaciones fiscales y sociales. Esto produce una importante alteración de la distribución de la renta y de los beneficios derivados de los bienes y servicios colectivos, a lo que se añade el círculo vicioso que genera, puesto que a medida que el Estado aumenta la presión fiscal, para seguir garantizando los servicios públicos, favorece el atractivo a que mayor número de agentes desarrollen actividades productivas y profesionales irregulares.

2. **La política económica**:

La existencia de empleo irregular (y de economía sumergida) **sesga la medición de los principales agregados macroeconómicos**, distorsionando las decisiones económicas basadas en ellos. En particular, la tasa de paro y la inflación se sobreestiman, y el PIB, la Renta Nacional, la tasa de consumo y de ahorro, etc. se subestiman.

En la medida en que las distintas políticas económicas se basan en estos indicadores, puede verse comprometido su diseño y pueden producirse divergencias importantes entre objetivos perseguidos y resultados obtenidos.

3. **La competencia**:

La existencia de actividades productivas y laborales irregulares significa que no todos los agentes económicos operan bajo el mismo marco institucional, generándose **competencia desleal**. Los efectos son distintos comparando mercados nacionales e internacionales, y entre producción de servicios y de mercancías. En general, cuanto más pequeño sea el mercado mayor es la distorsión de la competencia por actividades irregulares.

En el caso concreto del empleo irregular, su existencia reduce los costes de la empresa generando competencia desleal con aquellas empresas establecidas legalmente. A nivel nacional es más frecuente en sectores productivos poco abiertos al comercio exterior, especialmente en servicios de proximidad. Pero también existe el fraude organizado a nivel supranacional, como puede ser la subcontratación en cascada en sectores como la confección y la marroquinería, donde el alcance del comercio puede considerarse europeo. De hecho, este fenómeno en los sectores tradicionales constituye una fuerte competencia para los países poco industrializados o en vías de desarrollo.

4. **Agentes involucrados: la empresa y lo/as trabajadores/as**

Las situaciones de irregularidad laboral comportan unos efectos y riesgos individuales a los agentes implicados extremadamente importantes.

Los **efectos** sobre los/as trabajadores/as son:

i. En materia de **cobertura social**, las implicaciones varían con cada país y con la situación de cada individuo. Pueden verse afectadas las prestaciones sociales derivadas de una situación regularizada respecto a la Seguridad Social: la pensión de jubilación (o en su caso, menores derechos derivados para su cónyuge e hijos/as), el subsidio de desempleo, etc.

ii. **Se ven privado/as de los beneficios derivados de un contrato** formal, como son la posibilidad de formación continua, un perfil específico de carrera, aumentos salariales, o el sentido de pertenencia a la empresa. Además, pueden tener serias dificultades para obtener otro trabajo, puesto que no podrían, por ejemplo,

acreditar la cualificación adquirida en el ejercicio profesional de una actividad regular.

La empresa, por su parte, tiene menores posibilidades de consolidación en el mercado, y menor capacidad de acceso a financiación ajena.

Los **riesgos** asumidos por los agentes vinculados al empleo irregular no son despreciables. De una parte, **los/as trabajadores/as** no tienen prestaciones por desempleo ni seguro de accidentes laborales, a lo que se añade de especial interés para el colectivo de inmigrantes que el trabajo sin autorización es una infracción de la normativa de extrajería sancionable para el/la trabajador/a con la expulsión del país. De otra, **la empresa o el/la empleador/a** deberá hacer frente a la sanción que la legislación estipule en caso de ser descubierto/a. Además, existe un conjunto de riesgos asociados a la necesidad de establecer las distintas relaciones que genera la actividad económica, esto es, las relaciones entre la empresa, los/as trabajadores/as, los clientes y los proveedores, sin otra garantía que la confianza mutua cuando mantienen relaciones productivas y/o laborales irregulares.

Es importante hacer notar que la adopción de decisiones no es ni tan explícita ni tan libre como puede sugerir la exposición realizada. En la práctica, tanto las empresas como los/as trabajadores/as pueden estar condicionados por factores que les conduzcan a la irregularidad. Por ejemplo, para una persona desempleada sin derecho a prestación por desempleo puede ser preferible un empleo irregular que le garantice un salario, a esperar a encontrar un trabajo regular. Asimismo, algunas microempresas enclavadas en sectores en declive tienen un carácter de subsistencia casi familiar que hace que puedan incurrir en distintas irregularidades.

3. PERFILES DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE IRREGULARIDAD LABORAL

El perfil o más acertadamente los perfiles de los/as trabajadores/as en situación de irregularidad ha ido evolucionando y adaptándose a los cambios económicos y sociales de los diferentes países. Varias son las características socioeconómicas que se interrelacionan, con mayor o menor peso, para proporcionar los perfiles más generales y dominantes, como son el país de origen, la situación económica y social, el sector de actividad y el estatus en la economía oficial (Ministerio de Economía y Hacienda (1986), FOESSA[8] (1993), Comisión Europea (1998)[9], Colectivo Ioé (2001), Consejo

[8] FOESSA: Fundación Fomento de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada.

[9] La información sobre la situación del empleo irregular en los Estados Miembros de la UE indica que no hay una imagen europea común sobre el fenómeno, sino que hay diferencias substanciales entre países.

Económico y Social de Andalucía (2002)). En función de esto se identifican cinco grandes grupos de personas en situación de irregularidad laboral:

1. Personas **con un segundo trabajo o múltiples trabajos**. Una parte importante del trabajo no declarado es realizado por trabajadores/as que también desarrollan una actividad profesional regular. La posibilidad para participar de este modo en actividades irregulares significa, a menudo, que la persona está respondiendo a una demanda que requiere cierta formación o cualificaciones especiales.

2. Personas **económicamente inactivas**, como estudiantes, amas de casa y personas jubiladas anticipadamente. Cuentan con más posibilidades aquéllas que han tenido un contacto previo con el mundo laboral.

3. Personas **paradas**. Se pueden enfrentar a diversas situaciones relacionadas con la irregularidad laboral. Por una parte, si desempeñan un empleo irregular corren el riesgo de perder el subsidio de desempleo, y más cuando éste dependa de la búsqueda activa de empleo o de la participación en actividades de formación. En el caso de no percibir prestación por desempleo, pueden aceptar un empleo irregular y cobrar un salario a esperar a encontrar un empleo regular. Por otra parte, es posible que ante la oferta de un trabajo irregular, su capacidad de rechazo sea escasa particularmente cuando el subsidio es bajo.

4. Lo/as **extranjero/as no comunitario/as** en situación administrativa irregular. A menudo acceden a los puestos de trabajo irregulares en una estrategia de supervivencia. Estas personas son especialmente vulnerables porque al transgredir las leyes que rigen la residencia pueden ser expulsadas si son descubiertas, lo que permite a cierto/as empresario/as dar trabajo a inmigrantes irregulares en condiciones que no serían aceptadas por otros/as trabajadores/as.

5. Los/as **trabajadores/as a domicilio y los/as teletrabajadores/as**[10] son dos grupos a los que la rigidez de la normativa genérica puede no estar dando una respuesta adecuada. El predominio actual del sector servicios y las nuevas tecnologías conducen a la aparición de formas de trabajo que no responden por completo a la noción de trabajo plenamente independiente y por cuenta propia pero que tampoco se ajustan a los conceptos de subordinación y dependencia del trabajo asalariado.

Las primeras investigaciones realizadas hace veinte años, como la ECVT del Ministerio de Economía y Hacienda (1983), mostraban a grandes rasgos que el colectivo de

---

[10] Es frecuente encontrar en este colectivo a personal científico, profesional y técnico muy cualificado como arquitectos, economistas, analistas informáticos y traductores.

trabajadores/as irregulares, en relación a las personas con empleo regular, presentaban una mayor rotación de la mano de obra, salarios más bajos, mayor proporción de trabajadores/as a domicilio, menor nivel educativo y cualificación profesional, más altas tasas de empleo juvenil y mayor presencia de las mujeres.

Con posterioridad los perfiles se han ido afinando en algunos matices, particularmente en FOESSA (1993) se identifica el perfil mayoritario de las personas ocupadas irregularmente correspondiente a mujer, menor de 25 años, trabajadora en una empresa pequeña (menos de seis trabajadores/as) y que cambia frecuentemente de empleo. A esto añade que las proporciones sobre el empleo total de las personas ayudas familiares, las personas empleadas de hogar y autónomas son mayores en el empleo irregular que en el mercado de trabajo regular.

Con las diferentes investigaciones sobre el tema se han ido enriqueciendo y matizando los perfiles de personas ocupadas de forma irregular. En general, se aprecia que algunas características personas básicas, como la edad y el género, se interrelacionan con el sector económico en el que se desarrolla su trabajo. Entre las conclusiones obtenidas destacan: (1) La presencia de las mujeres en el trabajo irregular es menor que la de los hombres, pero suelen estar en una posición más débil, a la vez que su presencia es creciente y claramente predominante en algunos sectores. (2) Las personas con más de un puesto de trabajo son mayoritariamente varones, aunque es frecuente que las mujeres en situación de irregularidad laboral en servicios de proximidad sean inactivas (amas de casa, etc.), con los consiguientes efectos negativos, ya que sus derechos a percibir prestaciones sociales (pensiones, etc.) dependen de su cónyuge y no de su trabajo. (3) No obstante, a este perfil femenino, predominante en mujeres españolas, se van añadiendo otros perfiles en los últimos tiempos con la expansión del fenómeno de la inmigración, como el de mujeres inmigrantes jóvenes, con cierto nivel de cualifación y experiencia laboral, y con cargas familiares en su país de origen.

4. ACTIVIDADES PRODUCTIVAS CON MAYOR INCIDENCIA DEL EMPLEO IRREGULAR

El empleo irregular está presente en un gran número de actividades habitualmente englobadas en los denominados sectores tradicionales. Sin embargo, la rápida extensión de los sectores innovadores y la aparición de nuevas formas de empleo están ayudando a engrosar el número de actividades en donde la incidencia del empleo irregular adquiere cierta entidad (Ministerio de Economía y Hacienda (1983), FOESSA (1993), Comisión Europea (1998), Cano, E. y Sánchez, A. (1998), Consejo Económico y Social (1999), Instituto Andaluz de la Mujer (2001), Consejo Económico y Social de Andalucía (2002), Ponce Herrero, G. (2002)).

Los sectores tradicionales (**agricultura, construcción, comercio al por menor, hostelería y restauración y servicios domésticos**) se caracterizan por una producción intensiva en mano de obra, situarse en circuitos económicos locales y concentrar una gran parte del trabajo irregular. En el sector de la construcción se detecta con frecuencia un elevado nivel de subcontratación con un control limitado por parte de las autoridades. En los sectores de hostelería, restauración y servicios de alimentación también el control público es muy reducido, sobre todo en lo que se refiere al volumen de ventas y de personas empleadas.

Los costes son el factor principal de competencia en los **sectores manufactureros y de servicios empresariales**. Por esta razón, el trabajo no declarado es abundante dentro de estos sectores.

En los **sectores innovadores modernos**, el uso de comunicaciones electrónicas y ordenadores facilita la contratación de profesionales altamente cualificado/as sin que el lugar de residencia de cliente y proveedor cobre importancia. La aparición de estas nuevas formas de trabajo, aún no regladas por completo, favorece la aparición del empleo irregular.

De forma particular en el ámbito femenino, los sectores donde predomina el empleo irregular son: agricultura, comercio al por menor, servicio doméstico, hostelería y restauración, y sector textil y relacionados (textil, confección, calzado y marroquinería).

5. EL SERVICIO DOMÉSTICO

Cada vez son más numerosas las familias que demandan ayuda externa en la ejecución de las tareas domésticas cotidianas, asociadas al cuidado y mantenimiento del hogar (limpieza, planchado, compras, jardinería, conducción de vehículos y otras tareas análogas), y tareas que podrían denominarse de índole afectivo, relativas al cuidado de menores, personas enfermas, ancianas o con discapacidad (CIRES (1991), Lallement, M. (1993), Cano, E. y Sánchez, A. (1998 y 2000), Red Respect-la red de las empleadas de hogar inmigrantes, Colectivo Ioé (2001), Instituto Andaluz de la Mujer (2001), Cuanter S.A. (2001) y Consejo Económico y Social de Andalucía (2002)). En consecuencia, numerosas familias demandan servicios domésticos, mayoritariamente desarrollados por mujeres, que de forma coloquial se denominan empleadas de hogar o trabajadoras domésticas.

Numerosas personas expertas e investigaciones en la materia coinciden en señalar que es muy frecuente encontrar situaciones de irregularidad laboral en el servicio doméstico, en especial afectando al colectivo femenino. En consecuencia, el análisis de

este sector es crucial para caracterizar de manera más precisa el perfil o perfiles del empleo irregular femenino.

No obstante, debe quedar claro que la presentación que se realiza en este apartado aborda la actividad de las personas empleadas de hogar en términos generales, sin distinguir las situaciones de irregularidad laboral más que cuando las referencias bibliográficas así lo permitan.

5.1. Demanda de servicio doméstico

Tradicionalmente, el trabajo de las mujeres en el hogar abarca entre otras, las tareas de limpieza y mantenimiento del hogar, y las de cuidado de menores, personas ancianas y personas enfermas. En los últimos veinte años, con la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y su continuación tras el nacimiento de lo/as hijo/as, se ha registrado una creciente demanda de empleo doméstico que sustituya a las mujeres en estas tareas.

Además, los cambios sociales acaecidos han propiciado importantes modificaciones sociales. La estructura familiar tradicional ha ido perdiendo peso, dando paso a nuevas formas familiares con un número de miembros más reducido, en parte como consecuencia de la reducción de la tasa de natalidad. Dos de las nuevas formas familiares son los hogares monoparentales y unipersonales. Dentro de este último colectivo, se encuentra un importante grupo de personas mayores que viven solas. El aumento de la esperanza de vida y la pérdida de peso del hogar tradicional, que acogía a sus familiares de más edad, son factores que han propiciado el aumento de la proporción de personas de más edad que viven solas y que de manera creciente demandan los servicios de las empleadas domésticas.

Dicho de otro modo, el papel que actualmente juega el servicio doméstico puede encontrar especial justificación en el todavía incompleto desarrollo del Estado del Bienestar, en el sentido de que las nuevas necesidades sociales de atención a la dependencia, tanto de menores como de mayores, no tienen actualmente una respuesta pública satisfactoria.

Por estas razones, el empleo doméstico tiene un papel de creciente importancia como proveedor de servicios del hogar. Entre los factores que configuran y condicionan la demanda de estos servicios pueden destacarse (Colectivo Ioé (2001)):

1. El momento en el **ciclo vital del grupo familiar**, ya sea formación del núcleo, ampliación, reducción o desaparición, que incide en su **tamaño, composición y necesidades**.

2. La **existencia de servicios parafamiliares**, ya sean públicos como escuelas, transporte escolar, prestaciones a mujeres entre otros, o privados como guarderías, profesores/as particulares, comedores escolares, comedores de empresa, lavanderías, tintorerías, etc.

3. El **poder adquisitivo**, que se traduce en mayor disponibilidad de equipamiento en los hogares.

4. La **salud** de los miembros de la familia.

5. La **ayuda de familiares o amigos**, sea en forma de apoyo directo e informal o mediante la **contratación de empleados de hogar** que se ocupen de los familiares necesitados.

6. En menor medida, la **estacionalidad**, en los casos en que en distintas épocas del año se producen variaciones en las necesidades de los hogares.

5.2. Redes sociales y empleo doméstico

La información sobre **oportunidades de trabajo y apoyos institucionales entre las empleadas del hogar** frecuentemente circula de "boca en boca". Este procedimiento es fundamental para acceder al empleo de hogar, dado que se trata de un ámbito más privado que mercantil. Los contactos a través de las relaciones personales son importantes para conseguir un empleo y para asegurar cierta fiabilidad en el trabajo.

Otras vías son las asociaciones e instituciones locales, que facilitan el acceso al empleo doméstico por múltiples canales, ya sean públicos o promovidos por movimientos sociales, instituciones sin ánimo de lucro e instituciones eclesiásticas. Estas asociaciones canalizan una parte relevante del empleo del hogar, poniendo en contacto a empleadote/as y empleadas, con el fin de que se genere un clima de confianza entre ambo/as. Además, los servicios sociales facilitan algunos recursos económicos (cartilla sanitaria y prestación económica reglada) que resultan complementarios para el desarrollo informal del empleo del hogar.

Los **canales más utilizados por los/as empleadores/as** (la mayoría son mujeres) son, en primer lugar, la información suministrada por familiares y amigos; la segunda vía son los contactos facilitados por empleadas que trabajan en la casa de amigos o conocidos; la tercera modalidad es diferente, según que se trate de empleadores/as de inmigrantes, que acuden más a la mediación de agencias de pago, parroquias u órdenes religiosas y organizaciones no gubernamentales, o que se trate de aquello/as que tienen trabajadores/as españoles/as, que recurren más a los anuncios de prensa y a los porteros de fincas.

5.3. Régimen Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social

Con el propósito de establecer el marco legal en el que los servicios de las empleadas del hogar operan, se hace preciso señalar las circunstancias en las que empleador/a y/o empleado/a tienen obligación de cotizar a la Seguridad Social.

Según el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003), a efectos legales se considera relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar[11], la que conciertan el/la titular del mismo, como empleador/a, y la persona que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar. Quedan fuera del ámbito de la relación laboral las relaciones concertadas por personas jurídicas, aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, quedando éstas sometidas a la normativa laboral común. El carácter específico que se atribuye al servicio doméstico en la norma que lo rige, obedece al ámbito donde se realiza el servicio: los hogares familiares. Éstos tienen un estatuto jurídico especial puesto que son el espacio privilegiado de ejercicio de los derechos fundamentales relacionados con la intimidad.

Situación con respecto a la Seguridad Social

Las obligaciones de afiliación, alta o baja en la Seguridad Social corresponderán:

1. **Al empleador o la empleadora**: Cuando el empleado o la empleada de hogar preste sus servicios de manera exclusiva y permanente, durante un tiempo igual o superior a ochenta horas de trabajo efectivo al mes.

2. **Al trabajador o la trabajadora**: Cuando éste o ésta preste sus servicios a uno o más empleadores/as a tiempo parcial (es decir, durante un tiempo inferior a ochenta horas de trabajo efectivo durante el mes, siempre que se presten servicios, como mínimo, durante 72 horas mensuales, efectuadas al menos durante 12 días), sea con carácter indefinido (tanto de forma fija periódica como fija discontinua), o sea, de duración determinada. En este caso, además de la documentación establecida con carácter general, el empleado o la empleada de hogar deberá acompañar a su solicitud de afiliación o alta, declaración de todos/as los/as empleadores/as en la que cada uno/a de ellos/as haga constar el tiempo y demás condiciones de prestación de servicios parciales y discontinuos.

[11] El REAL DECRETO 1424/1985, de 1 de agosto, BOE 13-8-1985, regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar.

Cotizaciones a la Seguridad Social

En lo que a las cotizaciones a la Seguridad Social se refiere:

1. La base de cotización es única. A partir de 1 de enero de 2003 es de 550,20 euros/mes. El tipo de cotización a este régimen será del 22%, siendo el 18,3% a cargo del empleador o de la empleadora (100,68 euros) y el 3,7% a cargo del trabajador o de la trabajadora (20,35 euros).

2. Cuando el/la empleado/a de hogar presta sus servicios para un/a solo/a empleador/a y la duración de los mismos es superior a la mitad de la jornada habitual, se entiende que aquél o aquélla los presta de manera exclusiva y permanente, correspondiendo al empleador/a efectuar la cotización deduciendo del salario la parte a cargo del trabajador o de la trabajadora.

3. Si el empleado o la empleada de hogar presta sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores/as, serán de su exclusivo cargo las cotizaciones tanto del empleador o empleadora como del trabajador o trabajadora (121,04 euros).

4. En las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y maternidad, la cotización corresponderá al empleador/a y trabajador/a el mes correspondiente a la baja si trabaja para un/a sólo/a empleador/a, y el resto del período al empleado/a de hogar exclusivamente, incluido el mes de finalización de esta situación.

Motivos de no cumplimiento con el Régimen Especial de Empleados de Hogar

El conocimiento de la normativa que regula el servicio doméstico suele ser mayor entre lo/as empleadores/as de personas inmigrantes, ya sea por propia iniciativa o porque lo/as propio/as trabajadores/as se ocupan de reclamar derechos básicos, como el alta en la Seguridad Social o la oferta de empleo a la hora de solicitar un permiso de trabajo. Según el estudio del Colectivo Ioé (2001), el alta en la Seguridad Social se registra sólo en el 13% de los hogares que tienen empleado/as por horas, sea cual sea su nacionalidad, y es más frecuente cuando el trabajador o la trabajadora es inmigrante que cuando es de origen español.

En particular, entre las razones para que la afiliación sea mayor en las personas extranjeras no comunitarias, la más importante es que uno de los requisitos para la renovación de las autorización de trabajo y residencia es la existencia de una relación laboral regular durante la vigencia de la autorización que se pretende renovar, y en consecuencia la exigencia de demostrar que se ha cotizado a la Seguridad Social

durante ese periodo. En el caso del servicio doméstico, las personas trabajadoras extranjeras en situación administrativa regular son las primeras interesadas en cotizar al sistema, a lo que se añade en cuanto a lo/as inmigrantes sin autorización para residir y trabajar, tras la última reforma de la ley orgánica de extranjería, que no es posible solicitar una autorización para personas que se encuentren en España, salvo en situaciones excepcionales.

Entre **los motivos de que las personas empleadas de hogar no se afilien al R.E. de Empleados de Hogar**, destacan: la existencia de un acuerdo con el empleador/a para poder cobrar íntegro el salario, no tener obligación por ley, el desconocimiento de la ley y que no merece la pena afiliarse si se comparan los beneficios sociales obtenidos con los costes económicos y burocráticos que supone.

Con referencia expresa a las mujeres, el estudio de la Unión General de Trabajadores (2001)[12] precisa que algunas características de este régimen suponen un desincentivo a darse de alta por parte de las trabajadoras (en caso de tener obligación), por las siguientes razones:

1. Pueden ser despedidas cuando el empleador o la empleadora quiera prescindir de sus servicios con una indemnización de 7 días de salario por año trabajado, en vez de 45 días como el resto de lo/as trabajadores/as.

2. Están infraprotegidas por la Seguridad Social.

   i. No tienen derecho al desempleo. A esto se suma que no cuentan con el Fondo de Garantía Salarial que asegure el cobro de sus salarios en caso de impago.

   ii. En el caso de que la empleada trabaje a tiempo parcial y discontinuo, ésta corre con todos los trámites burocráticos (tramitar el alta, afiliarse y pagar a la Seguridad Social) y el pago íntegro de la cuota (las cotizaciones del empleador o empleadora y las propias).

A todo esto se añade, la desprotección para la persona empleada que a menudo subyace a la celebración de un contrato verbal entre empleador/a y trabajador/a, y que a menudo es incumplido como si de un contrato escrito se tratara por parte del/a empresario/a. La documentación por escrito supondría una forma de evitar posibles fraudes y abusos, y una mayor garantía de los derechos del/a trabajador/a (Instituto Andaluz de la Mujer (2001)[13]).

---

[12] En este estudio no sólo se hace alusión a factores de exclusión e inserción social y laboral de las personas inmigrantes en España, sino también en Francia e Italia, a partir de sendos estudios paralelos.

[13] Para información más detallada y exhaustiva, véase la II Parte: Análisis Jurídico.

De forma complementaria, **los motivos más aducidos por los/as empleadores/as** para no realizar el alta, que coinciden a menudo con los argumentados por lo/as propio/as empleado/as, son: que no corresponde por ley, que existe un acuerdo con el trabajador o la trabajadora que prefiere cobrar un salario en metálico algo más elevado, que el coste para el empleador o la empleadora es excesivo, que desconoce la ley, o que la persona trabajadora está dada de alta por otro/a empleador/a.

Algunos datos de empleo irregular en el servicio doméstico

Todo lo señalado en cuanto a la variedad (y la coincidencia) de motivos, que tanto empleadores/as como trabajadores/as argumentan para no llevar a cabo el alta en el R.E. de Empleados de Hogar (salvo no tener obligación según la ley), retrotrae al contexto del empleo irregular, porque pone de manifiesto la existencia de numerosas circunstancias en las que la irregularidad laboral está presente y convive a veces por ignorancia, a veces a sabiendas y otras muchas por falta de alternativa, con el desarrollo habitual de esta actividad.

Varios estudios han realizado estimaciones específicas que corroboran esta apreciación. Según la investigación del Colectivo Ioé (2001), más del 88% de las personas empleadas en servicio doméstico son mujeres. Además, en la esfera privada, más del 60% trabajan de manera irregular, sin seguridad ni protección social y con salarios de rango variable. A menudo, las condiciones de trabajo son arbitrarias, con horarios irregulares y salarios reducidos.

En un contexto sociosanitario, el estudio de Cuanter S.A. (2001) señala que tan sólo un 17,4% de las empleadas de hogar (entrevistadas en encuesta específica a partir de una muestra representativa a nivel nacional) afirma estar dada de alta en la Seguridad Social, cuando el régimen sería aplicable a un 64,2%. Por tanto, un 46,8% de las empleadas de hogar no están afiliadas, aún teniendo derecho/obligación por ley.

5.4. Principales perfiles de las empleadas de hogar

Algunos estudios (Cano Cano, E. y Sánchez Velasco, A. (2000), Colectivo Ioé (1990, 2001), Instituto Andaluz de la Mujer (2001) y Cuanter S.A. (2001)) señalan que muy frecuentemente las trabajadoras domésticas son mujeres sin estudios o con estudios elementales (nivel de graduado escolar), que abandonaron el sistema educativo a temprana edad. Esto es válido tanto para las de mayor edad, como para las más jóvenes. Sin embargo, este perfil tan general tiene muchas matizaciones dependiendo de otras variables, que en los estudios referenciados se determinan con detalle, como el estado civil, la nacionalidad (el importante crecimiento del número de residentes extranjeros ocurrido en los últimos veinticinco años, y de forma más acelerada en el

último quinquenio, está teniendo una clara influencia en las características fundamentales del servicio doméstico), el número de hijo/as y de personas dependientes en el hogar, el número de personas del hogar, las fuentes de ingresos, el tamaño del municipio de residencia, etc.

No obstante, sobre estas referencias pueden establecerse en términos generales las siguientes **tipologías de empleadas de hogar**:

1. Mujeres de más de 40 años, en su mayoría casadas, que en su juventud trabajaron como empleadas de hogar, actividad que abandonaron para la crianza de lo/as hijo/as y que han vuelto a desarrollar una vez que esto/as tienen menores necesidades de cuidado.

   En este contexto, el estudio del Instituto Andaluz de la Mujer (2001) indica que el perfil de empleada de hogar mayoritario en Andalucía corresponde a mujer, alrededor de 40 años, española, asistenta por horas, sin contrato, no cotizante a la Seguridad Social (lo que puede suponer una irregularidad laboral en muchos casos) y residente en municipios de más de 200.000 habitantes. Este perfil, sin haber entrado en análisis específicos, podría ser extensible al resto de Comunidades Autónomas.

2. Mujeres jóvenes de entre 20 y 35 años que han abandonado los estudios a edad temprana y que se plantean el empleo del hogar como única opción laboral para obtener recursos, dada su falta de formación para otro tipo de empleos. Algunas de ellas, tienen hijo/as a edades muy tempranas, lo que se convierte en una restricción adicional para acceder a las estructuras de empleo formal.

   En este grupo de edad también encaja otro perfil, correspondiente a mujeres solteras con estudios medios o superiores.

3. Mujeres inmigrantes jóvenes y nivel medio (e incluso alto) de estudios. Las mujeres inmigrantes empleadas de hogar, por término medio, tienen menor edad y mayor nivel de estudios terminados que las empleadas de hogar de nacionalidad española. (Cuanter S.A. (2001)). Por países de procedencia, el máximo índice de feminización del empleo doméstico corresponde a la inmigración procedente de Latinoamérica (Perú, Colombia, República Dominicana y Ecuador), seguida de la originaria de Polonia[14].

4. Mujeres inmigrantes indocumentadas que, teniendo en cuenta su incapacidad para firmar un contrato debido a su permanencia en el país sin autorización, se ven

[14] La presencia de hombres entre los trabajadores del sector es proporcionalmente más elevada en asiáticos y europeos no comunitarios, destacando por nacionalidades Rumanía, Filipinas y China (Colectivo Ioé (2001)).

abocadas a la actividad de empleadas de hogar realizada de manera informal. Es frecuente que estas mujeres, de entre 20 y 35 años, tengan hijos/as a cargo, cuenten con baja formación y escasos recursos económicos.

A propósito de este último colectivo, pero incorporando también los hombres empleados de hogar, algunos estudios han constatado que la situación legal de los/as trabajadores/as extranjeros/as de servicio doméstico condiciona su estrategia laboral y, por tanto, su incursión en la irregularidad laboral (Colectivo Ioé (2001)). Según este estudio a mediados del año 2000, el 75% de lo/as trabajadores/as inmigrantes tenían una situación plenamente regularizada (con permiso de trabajo o nacionalidad española), el 17% estaba en "semilegalidad" (con permiso de residencia no laboral o tramitando la obtención del permiso de trabajo) y el restante 8% estaba trabajando en situación de irregularidad personal estricta (sin ningún permiso ni solicitud e trámite). A esto se añade que cuanto mayor es el plazo inicial transcurrido entre el momento de su llegada y el de acceso al primer empleo, menor es la densidad de las redes internas de las comunidades de emigrantes y su implantación en las redes laborales, y a la inversa, un periodo de espera reducido muestra la eficacia de las redes transnacionales a la hora de conectar demanda y oferta de trabajo.

En cuanto a los tres subsectores en que se estructura el servicio doméstico (internas, externa fija y externa por horas) existe una clara segmentación entre nacionales y extranjeras: las españolas se concentran más en las modalidades de externas (especialmente por horas) que las mujeres inmigrantes, aunque por nacionalidades existen matizaciones[15]. Como ilustración, diversos estudios (Colectivo Ioé (2001) y Cuanter S.A. (2001)) indican que las trabajadoras extranjeras son alrededor del 12% de las empleadas de hogar, dentro de las cuales entre el 60% y el 70% son internas.

5.5. Condiciones laborales de las empleadas domésticas

El empleo del hogar es una actividad laboral hasta ahora poco organizada a nivel colectivo[16], ya que la relación entre empleada y empleador/a (la persona responsable del hogar, habitualmente una mujer), es directa e individualizada. Se trabaja en el domicilio de la empleadora, siendo ésta la que asume directamente el control y supervisión sobre el trabajo de la empleada. Excepto en casos aislados, la empleada trabaja sin otros compañeros/as, por lo que la empleadora no desarrolla una estructura organizativa, y en numerosas ocasiones las referencias relevantes no son las normas

[15] Para mas información, véase Colectivo Ioé (2001), pp. 306-309.

[16] Aunque son cada vez más numerosas las Asociaciones de Empleadas de Hogar.

legales que marcan derechos y deberes, sino normas informales que surgen de la vida privada. Esto puede observarse en el tipo de control que se establece en las casas sobre el trabajo de las empleadas de hogar. En muchos casos, cuando las empleadas están limpiando se encuentran solas en la casa, por lo que no hay una vigilancia directa. Esta aparente falta de control se basa en acuerdos implícitos desde el principio de la relación laboral, que responden a una selección previa y comportan un aprendizaje mutuo sobre la base de la confianza. A partir de esta base y de la repetición de tareas, la trabajadora se organiza el trabajo, sujeto a las modificaciones sugeridas por el/la empleador/a.

Dentro de lo que se denominan condiciones de trabajo se incluyen aspectos legales relativos al servicio doméstico (contratos, régimen de cotización a la Seguridad Social, etc.), salario, jornada laboral, horarios, estabilidad, tareas realizadas, relaciones entre empleador/a y empleada, etc. Los estudios específicos realizados (Colectivo Ioé (1990), Lallament, M. (1993), Colectivo Ioé (2001), Unión General de Trabajadores (2001), Cano, E. y Sánchez, A. (1998 y 2001), Instituto Andaluz de la Mujer (2001) y Cuanter S.A. (2001)) coinciden en términos generales en dibujar un panorama de precariedad laboral de las empleadas de hogar y de irregularidad en relación al R.E. de Empleadas de Hogar.

Comenzando con **las tareas** que forman parte del trabajo doméstico remunerado, la componente principal son las tareas del hogar (más del 85%), aunque el cuidado de menores (cerca del 30%) y de personas mayores (10%) es creciente.

En cuanto a **la jornada laboral**, ésta oscila según los estudios realizados, entre tres y cinco horas de trabajo al día, en general cinco días a la semana (excepto el fin de semana, aunque un caso aparte es el de las internas). En los casos de cuidado de personas ancianas y de personas enfermas, las jornadas son especiales puesto que en ocasiones se desarrollan durante la noche. Los estudios especializados en personas inmigrantes constatan que la jornada laboral, tanto de internas como de externas fijas o por horas, es sensiblemente más prolongada en empleadas extranjeras que en nacionales.

Alrededor de un tercio de las empleadas de hogar con derecho a **vacaciones** pagadas y/o **pagas extraordinarias**, pese a estar reconocidas por la regulación en el trabajo remunerado, carecen de este tipo de prestaciones o se restringe arbitrariamente su disfrute por parte del/a empleador/a. En cualquier caso, es frecuente que las empleadas de hogar no negocien, como parte del acuerdo con lo/as empleadores/as, las condiciones de vacaciones, pagas extraordinarias ni jornada laboral (se acepta o no). El aspecto objeto de negociación en todo caso es el **salario**. Sin embargo, es bien conocida la existencia del denominado "salario de mercado", que generalmente las empleadas de hogar se ven obligadas a aceptar.

Aún así, se detectan diferencias según los subsectores del servicio doméstico. Las empleadas de hogar que trabajan por horas frecuentemente consiguen un salario por hora superior a las empleadas a jornada completa. Pero en muchas ocasiones les resulta difícil obtener un sueldo mensual comparable al obtenido por jornada completa, puesto que se ven obligadas a coordinar más de una casa a lo largo de la semana.

De acuerdo con la situación descrita, el espacio para la **negociación de las condiciones de trabajo** y remuneración es muy reducido. Parece que el horario es la variable que acaba condicionando a la trabajadora para aceptar o no un empleo en esta actividad, o en su caso, la búsqueda de otro empleo que se acople mejor a sus posibilidades. Por esta razón el abandono "voluntario" del empleo puede llegar a ser elevado.

En cuanto al **contrato laboral**, la existencia de contrato escrito no es requisito imprescindible en el servicio doméstico, según la normativa española, que admite la existencia de un contrato verbal. Esta peculiaridad de la normativa laboral explica que una amplia mayoría de las trabajadoras españolas no tengan contrato escrito, situación que se reduce a aproximadamente la mitad en el caso de las inmigrantes. La existencia de contratos escritos es más habitual en el subsector de internas que de externas/por horas. Esto, que a priori pudiera estar relacionado con que las trabajadoras inmigrantes se concentran más en el subsector de internas, se debe esencialmente a la dependencia de las extranjeras, al menos durante sus primeros años en España, de una relación laboral formalizada para obtener y/o renovar sus permisos de trabajo.

Otra cuestión relevante en términos de la precariedad es la **estabilidad del empleo** del hogar. La continuidad de la relación laboral de una empleada de hogar en una casa depende básicamente del entendimiento y confianza personal con el/la empleador/a. Pero también influye la capacidad de adaptación, sobre todo en lo que a horarios se refiere cuando las condiciones familiares de la empleada cambien en un momento determinado. Ahora bien, puesto que es difícil negociar la jornada, y dado que las necesidades de lo/as empleadote/as suelen ser a su vez rígidas, puede ocurrir que la empleada tenga que verse forzada a la búsqueda de otro trabajo más compatible. Esta es una de las causas de la discontinuidad de las trayectorias laborales.

En lo que a la **continuidad del empleo en el mercado de trabajo** se refiere, parece existir una relativa facilidad para encontrar trabajo en el servicio doméstico. En los últimos años, la necesidad de cubrir tareas del hogar a través de empleo remunerado ha aumentado. De hecho, algunas personas expertas indican que la demanda que generan lo/as empleadores/as no se cubre con la oferta disponible. Por esta razón, los periodos de paro del empleo del hogar suelen ser breves.

Las empleadas de hogar presentan una tendencia importante a mantenerse dentro de los límites de esta actividad. La falta de formación para ocupar otros empleos, junto a

las rigideces horarias que supone su alta dedicación al cuidado familiar, dificulta la **movilidad hacia otras ocupaciones**, incluso de carácter informal.

Un último aspecto, recientemente investigado, no incluido entre los relativos a las condiciones de trabajo de las empleadas de hogar, pero directamente relacionado con las tareas realizadas, la jornada de trabajo, los periodos de descanso, etc., se refiere a su **salud laboral**. Es común que estas trabajadoras sufran dolores en brazos, espalda y cuello. Los trastornos no son únicamente de índole física puesto que es frecuente detectar casos de agotamiento psicológico.

En definitiva, la perspectiva de futuro en cuanto al empleo no resulta demasiado halagüeña para estas mujeres, que suelen plantearse un deseo de mejora: conseguir un trabajo con contrato, quizás fuera del empleo del hogar pero que no requiera mucha formación (dependienta, camarera, cocinera, etc.). De hecho movilizan esfuerzos para conseguirlo, aunque con un cierto fatalismo ligado al estrecho margen de maniobra que tienen y la falta de reconocimiento social del trabajo doméstico remunerado.

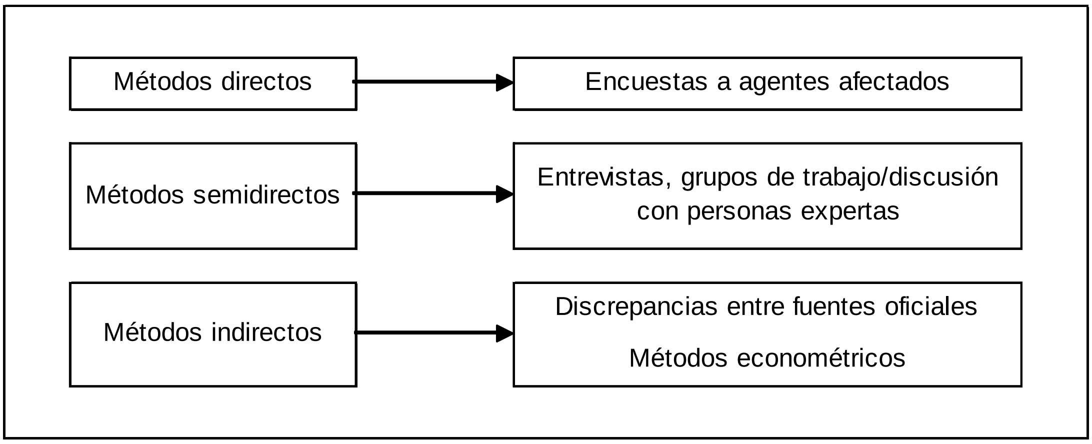
La trayectoria laboral de las empleadas de hogar está significativamente marcada por una **situación laboral precaria e irregular,** que comprende todas las dimensiones del concepto: inseguridad e inestabilidad laboral, insuficiencia de la remuneración, degradación de las condiciones de trabajo y falta de o limitada protección social. Este trayecto está ligado a **deficiencias formativas** pero también a su adscripción a una actividad de **escaso reconocimiento** en el mercado de trabajo formal. La escasez de recursos familiares junto a las dificultades para hacer compatibles los tiempos de trabajo remunerado y reproductivo, aumentan la presión hacia el ámbito de la informalidad de muchas mujeres en el mercado de trabajo.

6. MÉTODOS DE ESTIMACIÓN DEL EMPLEO IRREGULAR

El interés por la cuantificación del empleo irregular en la literatura especializada no es tan antiguo ni tan productivo en términos de estudios como en el caso de la economía sumergida, de la cual tampoco se ha desligado en términos metodológicos.

Como fenómeno no observable, la medición exacta del empleo irregular no es posible, por lo que este objetivo se traduce en realizar estimaciones. En los estudios que se han realizado, siguiendo la tradición impuesta para cuantificar la economía sumergida, se aplican tres tipos de métodos, resumidos en Cuadro 1. Los métodos directos e indirectos de naturaleza cuantitativa, y los métodos semidirectos, de naturaleza cualitativa.

Cuadro 1 MÉTODOS DE ESTIMACIÓN CUANTITATIVA DEL EMPLEO IRREGULAR



A continuación se revisan las diferentes metodologías[17], concretando en sus aplicaciones más relevantes y sus limitaciones, que han permitido no sólo determinar la dimensión del fenómeno del empleo irregular a nivel nacional, sino también en otros ámbitos territoriales más amplios, a nivel internacional, y más reducidos, a nivel de Comunidades Autónomas.

6.1. Métodos directos

Los **métodos directos** consisten en la **realización de encuestas a los agentes involucrados**, para que desde el anonimato, faciliten los datos necesarios para evaluar su situación laboral.

La principal limitación de estos métodos deriva de la característica de oculto del empleo irregular, que puede condicionar la cooperación de las personas encuestadas. A ésta se añaden otros inconvenientes, como son el coste monetario y temporal, la dificultad de establecer una muestra representativa y la subjetividad en el diseño y elaboración del cuestionario. Aunque se apuntan como insuperables estos inconvenientes en relación a la cuantificación del fenómeno, es preciso matizar que no lo son tanto ni para lograr el objetivo de cuantificación del fenómeno (aunque es preciso ser conscientes de los sesgos en los que se puede incurrir) ni para obtener otros objetivos relacionados: caracterizar perfiles personales, sectoriales y territoriales.

[17] Resumidas y analizadas en uno de los trabajos de más reciente publicación al respecto, Consejo Económico y Social de Andalucía (2002).

Además, tienen otras ventajas, la más relevante derivada de que la información procede directamente de las personas de interés. La exploración, implementación y experiencia que se ha ido alcanzando en las fórmulas de encuestación y de contacto con las personas involucradas ha permitido ir puliendo las metodologías aplicadas y mejorando la consecución de resultados respecto a objetivos, más relacionados con aspectos socioculturales de más reciente interés que con los puramente económicos y legales en los que se ha definido en sus inicios el fenómeno.

Estos métodos permiten realizar estimaciones en un momento del tiempo determinado del empleo irregular, pero su implementación periódica resulta poco operativa y muy costosa para obtener estimaciones de su evolución temporal. Sin embargo, aunque no con una periodicidad elevada (mensual, o trimestral) pero si en el medio plazo (de bianual a quinquenal) permiten realizar un seguimiento del fenómeno de interés y, al no estar los cuestionarios estandarizados, permite enriquecerlos y modular la información hacia aspectos que con el tiempo se pueden revelar de interés para el análisis.

6.2. Métodos semidirectos

Estos métodos son empleados para recabar la opinión de las personas con alto conocimiento de la problemática mediante entrevistas personales, grupos de trabajo, grupos de discusión, etc., todas ellas técnicas de naturaleza cualitativa, donde los aspectos valorativos adquieren especial importancia. Estas técnicas proporcionan una visión de conjunto del fenómeno que favorece la construcción de un marco de referencia más claro en el proceso de cuantificación y caracterización del empleo irregular.

El uso de métodos indirectos suele ser complementario a la aplicación de otro tipo de técnicas de análisis y está muy generalizado en la caracterización personal de las personas ocupadas de forma irregular, así como en el análisis de motivaciones, causas, efectos, etc. de las situaciones de irregularidad laboral sobre los agentes involucrados.

6.3. Métodos indirectos

Los métodos indirectos empleados en la estimación del empleo irregular son de dos tipos: el análisis de discrepancias entre fuentes estadísticas distintas y los métodos econométricos de estimación.

La principal ventaja de estos métodos es que la información utilizada está ya elaborada. Sin embargo, entre sus inconvenientes destacan que su aplicación está condicionada por supuestos, a menudo poco realistas, que acaban reduciendo la

cuantificación a una cifra, que puede resultar cuestionable y poco operativa a la hora de adoptar medidas para tratar las irregularidades.

7. ESTIMACIONES DEL EMPLEO IRREGULAR

7.1. Estimaciones del empleo irregular en algunos países de la OCDE

Son escasas las estimaciones internacionales realizadas para evaluar la cantidad de personas ocupadas de forma irregular. A modo de ejemplo, se encuentran los trabajos de Schneider (1999) y Schneider y Enste (2000) para estimar el empleo irregular en países de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE). En estas estimaciones se emplearon métodos directos de encuestación y métodos de aproximaciones indirectas a través del análisis de discrepancias entre fuentes estadísticas.

El objetivo final de estas estimaciones era determinar el empleo irregular como fundamento para aproximar el tamaño de la economía sumergida en términos del PIB. El marco de referencia del empleo irregular utilizado, por tanto, no se limita sólo por la legislación laboral, sino que también incluye el empleo a tiempo completo que se genera en las actividades productivas ocultas, independientemente de que la persona que lo realice cumpla o no la normativa laboral.

Los resultados apuntaban a un aumentado significativo, en todos los países analizados de la OCDE, de las personas ocupadas en actividades productivas irregulares o de forma irregular, según indican los datos de la Tabla 1. A finales de los noventa, al menos 20 millones de personas de la UE y 35 millones de la OCDE se encontraban ocupadas de forma irregular. En países como Alemania, Dinamarca o Suecia, este tipo de ocupación suponía el 22%, 15% y 12% de la población activa. Sin embargo, las cifras son mucho más elevadas en países como Italia y España donde alcanzan el 30-48% y 11,5-32,3%, respectivamente.

Tabla 1 ESTIMACIONES DEL EMPLEO IRREGULAR EN ALGUNOS PAÍSES DE LA OCDE

Fuente	Países	Año	Personas ocupadas (miles)[1]	Porcentaje sobre la población activa[2]
Schneider (1998)	Austria	1990-1991 1997-1998	300 500	9,6 16,0
Morgesen, Kvist, Kormendi, Pedersen (1995)	Dinamarca	1980 1986 1991 1994	-- -- -- --	8,3 13,0 14,3 15,4
De Grazzia (1983) Schneider (1999)	Francia	1975-1982 1997-1998	800-1.500 1.400-3.200	3,0-6,0 6,0-12,0
De Grazzia (1983) Schneider (1998)	Alemania	1974-1982 1997-1998	2.000-3.000 5.000	8,0-12,0 22,0
Gaetini y d'Aragona (1979) Schneider (1999)	Italia	1979 1997	4.000-7.000 6.600-11.400	20,0-35,0 30,0-48,0
Ruesga (1984) Schneider (1999)	España	1979-1980 1997-1998	1.250-3.500 1.500-4.200	9,6-26,5 11,5-32,3
De Grazzia (1983) Schneider (1999)	Suecia	1978 1997	750 1.150	13,0,14,0 19,8
De Grazzia (1983) Schneider (1999)	Unión Europea	1978 1997-1998	10.000 20.000	--
De Grazzia (1983) Schneider (1999)	OCDE	1978 1997-1998	16.000 35.000	--

Nota 1. Empleos a tiempo completo estimados, incluyendo personas ocupadas no registradas, inmigrantes ilegales y segundo empleo.

Nota 2. En porcentaje de la población entre 20 y 29 años.

Fuente: Schneider yEnste (2000).

Dos observaciones respecto a los resultados señalados. En primer lugar, la interpretación de los resultados debe realizarse con cautela, sobre todo si se comparan con las estimaciones del empleo irregular en España obtenido por otros métodos y en un marco contextual más restringido. Pero además, el intervalo ofrecido para las estimaciones en algunos países es tan amplio, como en los casos señalados de España e Italia, que la información resulta muy poco precisa y operativa.

7.2. Estimaciones del empleo irregular en España

Las estimaciones relativas a la cuantificación del empleo irregular en España han sido realizadas preferentemente mediante métodos directos, aunque existen algunas aproximaciones indirectas basadas en la información obtenida en algunas de las

directas. Si bien algunas de las investigaciones de referencia han abordado no sólo la cuantificación del fenómeno, sino también su caracterización y funcionamiento, hasta ahora no se ha realizado un estudio centrado en la presencia de las mujeres en el mercado de empleo irregular, donde los objetivos, más allá de los indicados, aborden cuestiones de naturaleza cualitativa, como motivaciones, consecuencias personales y profesionales, y demandas y posibilidades de solución desde la perspectiva de las propias afectadas.

Estimaciones a partir de métodos directos:

Comenzando con las mediciones a partir de métodos directos, los resultados presentan una disparidad considerable, en parte debida a que las definiciones de empleo irregular no son iguales en todos los casos y en parte porque también difieren los años de referencia en cada análisis (Cuadro 2). Se pueden distinguir dos grupos, dependiendo de que el objetivo del análisis sea sólo la cuantificación del empleo irregular en España, o de que además se investiguen las características sectoriales y territoriales del mercado de trabajo irregular. A este grupo pertenecen la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo en España (ECVT) del Ministerio de Economía y Hacienda (1985) y la Encuesta FOESSA (1993) [18].

Cuadro 2 ESTIMACIONES DIRECTAS DEL EMPLEO IRREGULAR EN ESPAÑA

[18] Ambos estudios definen el *índice de empleo irregular* como la relación existente entre el número de personas ocupadas irregulares y el número de personas total de personas ocupadas, excluyendo a lo/as ocupado/as no clasificables y no objeto de estudio en cada caso.

$$\text{Índice de irregularidad} = \frac{Ocupado/as\ irregulares}{Ocupado/as\ irregulares + Ocupado/as\ declarado/as}\ x\ 100.$$

Fuente	Años	Resultados
Encuesta del FIES	1979	11,4% de la población activa está trabajando en el mercado irregular (mínimo).
Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo en España (Ministerio de Economía y Hacienda)	1985	Indice de Irregularidad en el empleo para España: 21,9%.
Análisis de las Condiciones de Vida y Trabajo en España. (Ministerio de Economía y Hacienda)	1986	Indice de irregularidad en el empleo para España en el año 1985: 27,1%.
Encuesta Socio-Demográfica (INE)	1991	Empleo irregular en España: 10% del total de personas ocupadas.
Encuesta FOESSA	1993	Indice de irregularidad en el empleo para España: 16%.
CIS estudio nº 2249 (1998)	1997	20,6% de la población ocupada mayor de 18 años irregulares.
CIS estudio nº 2321(1999)	1998	15% del total de la población ocupada.

Fuente: Consejo Económico y Social de Andalucía (2002).

En el estudio del Consejo Económico y Social de Andalucía (2002) se realiza un análisis comparativo de los resultados de las encuestas ECVT-85 y FOESSA-93, en relación a varios objetivos en el ámbito del empleo irregular: cuantificación a nivel nacional, a nivel de CCAA y por sectores productivos, dejando claro los diferentes contextos de empleo irregular subyacentes en cada encuesta: en la ECTV-85 se definía el empleo irregular según la situación de lo/as trabajadores/as respecto al Sistema de Seguridad Social, en tanto que en la encuesta FOESSA-93 la delimitación del colectivo susceptible de estar en situación de irregularidad laboral no estaba determinada por un registro administrativo, sino a partir de la propia clasificación de la persona encuesta.

La comparación de los resultados de estas dos encuestas apunta, en primer lugar, a una importante reducción del empleo irregular, del 21,9% al 16% del empleo total en el periodo entre encuestas que, sin embargo, no revirtió de forma homogénea territorialmente (Tabla 2). Aunque en general los índices de irregularidad por CCAA disminuyeron, el rango de dispersión de dichos índices se mantuvo elevado entre las regiones.

Tabla 2 ÍNDICES DE EMPLEO IRREGULAR POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

	ECVT (1985)	FOESSA (1993)
Andalucía	28,9	17,9
Aragón	14,3	9,2
Asturias	15,1	18,4
Baleares	15,2	10,7
Canarias	20,4	15,1
Cantabria	15,7	12,8
Castilla-La Mancha	27,4	16,7
Castilla-León	17,0	13,5
Cataluña	23,5	19,8
Comunidad Valenciana	24,5	23,2
Extremadura	23,5	12,9
Galicia	23,3	14,9
Madrid	14,9	11,0
Murcia	31,9	33,3
Navarra	17,1	22,2
Pais Vasco	16,4	10,0
La Rioja	17,7	11,1
España	***21,9***	***16,0***

Fuente: Ministerio de Economía y Hacienda (1986) y FOESSA (1994).

Por sectores de actividad, en segundo lugar, la disminución del empleo se hizo notar en todos los sectores económicos más afectados por el fenómeno. Según los resultados del Ministerio de Economía y Hacienda (1986) (Tabla 3) la proporción de ocupado/as en situación irregular es superior al 30% en las ramas de servicio doméstico, confección, calzado, textil, y agricultura. Los resultados de la encuesta FOESSA-93, agrupados por sectores productivos, indican que existe una mayor proporción de personas ocupadas de forma irregular en los sectores de agricultura, otros servicios sector privado y comercio y hostelería (Tabla 4).

Tabla 3 ÍNDICES DE EMPLEO IRREGULAR POR RAMAS DE ACTIVIDAD

Ramas de actividad con mayores índices de irregularidad	Índice de empleo irregular
Agricultura	30,9
Industria	15,7
Textil	34,0
Confección	43,0
Cuero	32,0
Calzado	38,0
Construcción	18,7
Servicios	22,7
Hostelería	26,0
Servicios personales	26,0
Servicio doméstico	60,0
No clasificables	24,0

Fuente: Ministerio de Economía y Hacienda (1986).

Tabla 4 ÍNDICES DE EMPLEO IRREGULAR POR SECTORES PRODUCTIVOS

Sectores productivos	Indice de empleo irregular
Agricultura	23,2
Industria	7,6
Servicios	16,5
Comercio y hostelería	20,1
Otros servicios Sector privado	21,1
Otros servicios Sector público	6,9

Fuente: FOESSA (1994).

De ambos estudios, en tercer y último lugar, se derivan de forma resumida los siguientes rasgos característicos del empleo irregular en España:

- Proporción elevada de empleo juvenil
- Personal con nivel educativo y cualificación bajos
- Alta rotación de mano de obra
- Alta proporción de trabajadores/as a domicilio
- Salarios bajos
- Mayor incidencia de irregularidad laboral en mujeres que en hombres

- Predominio personas sin responsabilidades familiares
- Puestos de trabajo irregulares se ubican en pequeñas empresas
- Relación inversa entre irregularidad laboral y antigüedad
- Relación inversa entre cualificación alcanzada y requerida por puestos de trabajo en el mercado regular e irregular

De la exposición realizada de los resultados de estas encuestas cabe hacer algunas observaciones. En cuanto al contexto, es preciso interpretar con cautela el análisis comparativo presentado, teniendo en cuenta las diferentes definiciones de empleo irregular que se miden y las diferentes metodologías aplicadas. En cuanto a resultados, la incidencia de la irregularidad estimada por sectores económicos y ramas de actividad parece confirmar lo que en apartados anteriores se ha ido poniendo de manifiesto: el importante peso del empleo irregular en el servicio doméstico, en las ramas textiles y relacionadas, y en las actividades relacionadas con explotaciones y/o negocios familiares.

Sin embargo, donde se nota más el paso del tiempo entre la celebración de estas encuestas y la actualidad es en la caracterización del empleo que revelan estas encuestas, lo que conlleva diferencias substanciales con algunos de los perfiles presentados en apartados anteriores. Es cierto que muchas de las características detectadas siguen siendo de actualidad, como los bajos salarios, la elevada proporción de trabajadores/as a domicilio, etc. Pero rasgos como la falta de cualificación y el bajo nivel de estudios o el predominio de trabajadores/as sin responsabilidades familiares, resultan más cuestionables si se tiene en cuenta factores más recientes como la presencia de personas inmigrantes, muchas de ellas de media/alta cualificación y con cargas familiares, y la necesidad de conciliar vida laboral y personal, que lleva a muchas mujeres españolas, jóvenes, con hijo/as pequeño/as a optar por esta vía.

También es importante señalar la importancia de estas encuestas como pioneras e importantes referentes en investigaciones posteriores.

Al margen de estas encuestas, el estudio de Colino *et* al (1996) es la única investigación regional que aplica métodos directos existente sobre el mercado de trabajo irregular. Se basa en la elaboración de una encuesta específica para cuantificar las diferentes formas de incumplimiento de la normativa laboral vigente. El análisis de la información obtenida en la encuesta permite establecer una completa tipología de las irregularidades laborales, con su correspondiente cuantificación y caracterización.

Estimaciones a partir de métodos indirectos:

Siguiendo con la cuantificación del empleo irregular, pero a partir de la aplicación de métodos indirectos, una de las primeras estimaciones corresponde al estudio de Ruesga (1982), que cifró el empleo irregular entre el 9,6% y el 11,3% de la población activa.

Posteriormente se han realizado otras investigaciones. En el estudio realizado por Serrano *et al.* (1998), utilizando los índices de irregularidad obtenidos en las encuestas ECVT-(85 y 86), y FOESSA-93, se realizan estimaciones de índices de irregularidad laboral por CCAA y para el conjunto nacional, aplicando una metodología econométrica de datos de panel.

En la línea del uso de métodos indirectos basados en modelos, más recientemente en el informe del Consejo Económico y Social de Andalucía (2002) se emplean técnicas econométricas para determinar el conjunto de variables explicativas capaces de influir en el volumen de empleo irregular. El modelo se formula tomando como variables dependientes los valores de empleo irregular procedentes de las encuestas antes mencionadas, ECVT-85 y FOESSA-93, y como explicativas las variables estadísticas con mayor capacidad explicativa del fenómeno. Con este método, una vez que la formulación del modelo ha concluido, la disponibilidad de valores de las variables explicativas hace posible realizar predicciones del empleo irregular para los años en los que no se realizaron encuestas.

Tabla 5 ESTIMACIONES DE LOS ÍNDICES DE EMPLEO IRREGULAR EN ESPAÑA

	EST-91	EST-95	EST-96	EST-97
Andalucía	25,9	22,0	23,0	22,6
Aragón	16,7	16,1	14,3	13,9
Asturias	16,0	16,9	14,5	13,4
Baleares	17,6	13,0	17,4	17,4
Canarias	20,9	17,0	19,3	18,0
Cantabria	13,9	15,5	13,0	13,9
Castilla-La Ma	22,0	21,7	17,7	17,0
Castilla-León	15,5	17,1	13,4	12,5
Cataluña	21,7	16,7	19,5	19,6
Comunidad V	23,5	19,1	19,9	19,1
Extremadura	20,2	21,3	18,6	17,7
Galicia	20,5	22,6	18,9	17,9
Madrid	17,3	12,5	14,1	15,6
Murcia	34,6	28,1	29,1	29,1
Navarra	13,6	11,8	14,1	13,6
Pais Vasco	13,9	13,8	12,1	12,9
La Rioja	18,3	17,1	18,0	16,2
España	**20,7**	**18,0**	**18,1**	**17,9**

Fuente: Consejo Económico y Social de Andalucía (2002), Junta de Andalucía.

En la Tabla 5 se presentan las estimaciones del empleo irregular a nivel nacional y por CCAA obtenidas por este método, para los años 1991, 1995, 1996 y 1997[19]. De las mismas se deriva cierta estabilidad en el volumen de empleo irregular durante la década de los noventa, donde el índice nacional se sitúa en torno al 18% del total de personas ocupadas. También parece evidente que el rango de variación de la irregularidad laboral es considerablemente amplio a nivel regional.

Los resultados obtenidos confirman que durante la segunda mitad de los años ochenta y principios de los noventa se ha producido una disminución de la irregularidad laboral con una mayor intensidad en unas CCAA que en otras. Así, la caída de valor del indicador es notable en Andalucía, Cataluña, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, Comunidad Valenciana y Región de Murcia, regiones que en la ECVT-85 destacaban por su irregularidad laboral.

No obstante, se distinguen dos grupos bien diferenciados. Por un lado, el grupo integrado por Aragón, Asturias, Cantabria, Castilla-León, Madrid, Navarra, País Vasco y La Rioja se observan índices de irregularidad más bajos que la media nacional. El segundo grupo lo constituyen Cataluña, Comunidad Valenciana, Murcia, Andalucía y Extremadura, que se caracterizan por presentar índices superiores a la media nacional[20].

Por último, en relación con el empleo irregular en España, el informe de la Comisión Europea (2001) incorpora un análisis de la situación de España. Sin embargo, la estimación que aporta se encuentra valorada en términos de PIB, alcanzando la cifra del 15- 20%. El informe también señala que los sectores más afectados por el empleo irregular son la agricultura, los servicios personales y los comunitarios, y que los colectivos más afectados son las personas desempleadas y las personas inmigrantes.

---

[19] Las estimaciones de la irregularidad laboral correspondientes a 1997 fueron elaboradas por Serrano *et al*. (1998), antes referenciado.

[20] En el contexto del presente estudio, estas estimaciones del empleo irregular por CCAA tienen especial importancia, desde el momento de que sirven de referencia para la implementación de las encuestas específicas que se llevan a cabo, como se detalla en el Capítulo I de Metodología.

7.3. Estimaciones del empleo doméstico irregular en España

En el estudio realizado por el Colectivo Ioé (2001), centrado en términos generales en estudiar la inserción de las mujeres extranjeras no comunitarias en el mercado de trabajo español, se realiza una estimación del volumen de personas en situación de irregularidad laboral en el servicio doméstico.

El método de estimación utilizado es indirecto, basado en la comparación de datos procedentes de fuentes estadísticas oficiales. Por un lado, las personas ocupadas según la EPA elaborada por el INE, y por otro, los Trabajadores Afiliados en Alta Laboral al R.E. de Trabajadores del Hogar del Boletín de Estadísticas Laborales del MTAS (Tabla 6).

Tabla 6 EMPLEO EN SERVICIO DOMÉSTICO, 1977-1999

	Encuesta de Población Activa (EPA)	Registro Seguridad Social (SS)	Economía irregular (EPA - SS)
	Personas ocupadas	Personas cotizantes	Personas ocupadas sin SS
1977	537.175	288.468	248.707
1978	525.300	296.896	228.404
1979	536.850	312.031	224.819
1980	500.200	320.330	179.870
1981	479.675	330.747	148.928
1982	499.900	372.500	127.400
1983	503.275	391.200	112.075
1984	515.125	381.700	133.425
1985	470.700	331.100	139.600
1986	478.625	286.300	192.325
1987	437.800	259.100	178.700
1988	424.275	235.800	188.475
1989	416.775	213.200	203.575
1990	399.900	192.300	207.600
1991	356.375	176.200	180.175
1992	367.450	172.500	194.950
1993	357.550	162.100	195.450
1994	328.450	150.600	177.850
1995	348.800	144.100	204.700
1996	338.700	143.100	195.600
1997	335.675	142.600	193.075
1998	362.175	142.200	219.975
1999	388.233	148.325	239.908

Fuente: Colectivo Ioé (2001) en base a los datos de la Encuesta de Población Activa (INE) y del Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS).

Es preciso matizar que la aplicación de esta metodología parte de dos supuestos que pueden ser cuestionables: (1) que la EPA detecta a las personas ocupadas habituales, buena parte de las cuales están obligadas a cotizar a la Seguridad Social, por lo que la diferencia entre ambas fuentes estaría indicando una franja de irregularidad laboral, caracterizada por la existencia de trabajadores/as por lo/as que no se efectúan cotizaciones, y (2) que todas las personas ocupadas en la rama de actividad "Hogares que emplean personal doméstico" de EPA están afiliadas al R.E. de Trabajadores del Hogar.

El primero de los supuestos puede considerarse razonable, puntualizando que la EPA presenta ciertas debilidades en la estimación de algunos colectivos de personas ocupadas (véase Apartado 1.1 del Capítulo III) y que precisamente en el R.E. de Empleados de Hogar se contemplan excepciones en la obligación a cotizar (véase Apartado 5.3 del presente capítulo). Con respecto al segundo de los supuestos indicados, la cifra de personas afiliadas utilizada es posible que sea menor que la real, porque puede haber personas ocupadas en el servicio doméstico que estén afiliadas a otro régimen diferente al R.E. de Empleados de Hogar.

Además, los datos de afiliación considerados no se refieren al número de personas trabajadoras afiliadas sino a situaciones que generan obligación de cotizar, por lo que una persona aparecerá como afiliada tantas veces como actividades laborales con obligación de cotizar realice. Sin embargo, este problema no era tratable antes del año 1997, porque no se disponía de la posibilidad de obtener el número de personas trabajadoras afiliadas (véase el Apartado 1.2 del Capítulo III).

Por tanto, las cifras de empleo irregular presentadas en este estudio deben considerarse como una referencia ilustrativa, pero deben ser manejadas con cautela. En cualquier caso, la evolución de estos datos indica que esta franja del empleo fue muy importante a finales de los años setenta, con alrededor de 200.000 trabajadores/as sin alta laboral, para reducirse posteriormente hasta alcanzar un mínimo en 1983 con algo más de 112.000, y volver a crecer hasta 1990 en torno a lo/as 207.000 trabajadores/as. A partir de dicho año el empleo irregular siguió una evolución más errática, aunque con tendencia a descender, y desde 1998 volvió a incrementarse, alcanzando la cifra de 240.000 personas ocupadas en 1999. Además, esta comparativa descubre que las personas beneficiarias del R.E. de Empleados de Hogar de la Seguridad Social son una minoría entre las trabajadoras del sector.

En el estudio del Colectivo Ioé (2001) también se realizan encuestas específicas (métodos directos) en seis actividades productivas: servicio doméstico, sector de limpiezas, hostelería, oficinas y empleos administrativos, trabajadores/as autónomo/as y servicios sexuales. Estas encuestas, dirigidas a mujeres nacionales e

inmigrantes, salvo en el servicio doméstico que se dirige a ambos géneros, proporcionan información exhaustiva sobre sus características personales, trayectorias laborales, distribución territorial por CCAA, condiciones de trabajo, etc., a lo que se añade para las personas inmigrantes, información sobre sus trayectorias migratorias, estatutos legal y laboral, relaciones laborales, conflictividad y redes de apoyo, relaciones comunitarias, etc.

Además, a partir de los resultados de estas encuestas específicas, esta exhaustiva investigación aporta estimaciones aproximadas del peso del empleo irregular femenino (en relación al empleo total) en las actividades indicadas. En el sector de limpiezas, el 28% de las mujeres inmigrantes y el 16% de las españolas trabajan en situación de irregularidad respecto a la Seguridad Social. En hostelería, el 19% de las mujeres trabaja sin contrato y, por tanto, carece de protección social. En el sector de oficinas y trabajos administrativos, la irregularidad laboral afecta a una quinta parte de las trabajadoras inmigrantes, aunque tal situación prácticamente no existe en las españolas. Y entre las trabajadoras autónomas, donde una de cada cinco mujeres son ayudas familiares, alrededor de un 14% ni cotiza a la Seguridad Social ni está en la tarjeta sanitaria de algún familiar.

Por último, volviendo a la actividad de las empleadas de hogar, en el estudio de Cuanter, S.A. (2001), basado en la aplicación de una encuesta específica a empleadas de hogar, se detecta que sólo el 17,4% de las empleadas de hogar están dadas de alta en el R.E. de Empleados de Hogar, y que un 46,8% carece de alta teniendo obligación a ello.

Los datos señalados revelan la importancia que la irregularidad laboral femenina tiene en las actividades económicas indicadas y sirven de referencia para la presente investigación.

Capítulo II: Metodología

El estudio que contiene estas páginas se enmarca en el contexto definido por la literatura relativa a empleo irregular, pero con varias matizaciones que lo convierten en pionero en algunos aspectos y que permiten estrechar un contexto tan amplio como el presentado en el capítulo anterior.

En primer lugar, el colectivo de interés se centra en las mujeres trabajadoras en circunstancias de irregularidad, en términos de su situación con respecto al Sistema de Seguridad Social, permaneciendo al margen la problemática relativa a los hombres en condiciones semejantes. En segundo lugar, se presta especial atención al colectivo de empleadas de hogar, por el importante peso de las mujeres en dicha actividad así como de situaciones de irregularidad laboral. En tercer lugar, se aborda la irregularidad laboral desde la perspectiva de las trabajadoras, no de las empresas o empleadores/as, profundizando en los objetivos de este estudio (motivos por los que aquéllas se encuentran en tal situación laboral, consecuencias de la misma sobre su vida personal y laboral, demandas que realizan a las Administraciones y a la sociedad, etc.) desde su óptica personal a través de consultas directas.

La metodología aplicada también resulta novedosa al conjugar de forma integral técnicas cualitativas y cuantitativas de análisis. La finalidad de ambos tipos de técnicas es la misma y se atiene a los objetivos de este estudio ya descritos, pero las diferentes fuentes de información manejadas en cada caso permiten comparar, confirmar o rectificar, completar, etc., los resultados obtenidos por cada vía. De forma más explícita, la metodología aplicada se caracteriza desde una triple perspectiva:

Perspectiva cuantitativa. El análisis cuantitativo se aplica por una doble vía. Por una parte, para abordar la cuantificación del fenómeno y ofrecer de forma ilustrativa y realista el estado actual en cifras de trabajadoras en situación de irregularidad laboral, utilizando la información ofrecida por fuentes estadísticas oficiales. Y, por otra, para caracterizar la realidad socioeconómica y laboral de las mujeres objeto de estudio, así como sus inquietudes, demandas y perspectivas de futuro, a través de dos encuestas específicas: una dirigida a las mujeres afectadas y la otra a un grupo de control formado por mujeres en situación laboral regular localizadas en las mismas actividades productivas que las primeras.

Perspectiva cualitativa. Las técnicas de análisis cualitativo permiten una aproximación valorativa a las circunstancias y características de las mujeres empleadas de manera irregular, basada en la experiencia y/o en la investigación de personas expertas y de las propias mujeres afectadas. En la práctica de este informe, este análisis se realiza con dos instrumentos: entrevistas en profundidad y grupos de trabajo realizados con la colaboración, en primer lugar, de personas expertas y, en una fase posterior, de mujeres trabajadoras en situación de irregularidad y a su correspondiente grupo de control.

Perspectiva integral. El calificativo de "integral" responde al interés de dar continuidad a las diferentes fases del estudio. Se aborda la situación de las mujeres que laboralmente se encuentran en situación irregular, integrando iterativamente la información que proporcionan los análisis cuantitativo y cualitativo.

La metodología integral, que se presenta detalladamente en la Sección 2, tiene la virtud de permitir ir ajustando los objetivos del estudio a los resultados obtenidos en cada fase. Es preciso señalar que esto es importante cuando se aborda un fenómeno como el analizado, de una magnitud y alcance realmente no conocidos (sólo estimados), complejo, relacionado con situaciones de vulnerabilidad, fronterizo o inserto en situaciones sancionables, etc., características todas ellas que dificultan el acceso a las fuentes de información más directas, cuales son las mujeres afectadas, cuya disposición a dar información es una variable exógena que puede condicionar el estudio y exigir un reajuste del mismo.

1. FASES DEL ESTUDIO

Los objetivos de este estudio se abordan de forma articulada en las cinco fases que se describen a continuación.

1.1. Fase 1: Cuantificación del fenómeno

La cuantificación del número de mujeres en situación de irregularidad laboral se aborda aplicando la primera vía de análisis cuantitativo antes mencionada.

Para aproximar el colectivo de mujeres objeto de estudio, la información utilizada procede de dos fuentes de información estadísticas periódicamente disponibles: la EPA, elaborada por el INE con periodicidad trimestral, y el **Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social**, elaborado por el MTAS con periodicidad mensual. Y la metodología aplicada se basa esencialmente en la comparación del número de personas ocupadas (EPA) y de personas afiliadas, a nivel ramas de actividad de la CNAE-93.

Esta aplicación no sólo permite la cuantificación del número de trabajadoras en situación de irregularidad laboral, sino también su distribución por ramas de actividad (a nivel sección) de la CNAE-93. Y de forma complementaria, esta última también se lleva a cabo a partir de la información obtenida de las encuestas a mujeres específicas para este estudio, con el fin de comparar ambas distribuciones.

1.2. Fase 2: Análisis cualitativo 1

Las técnicas aplicadas para desarrollar esta fase, encuadradas dentro de los denominados métodos semidirectos, han sido entrevistas en profundidad/grupos de trabajo a/con personas expertas.

1.2.1. Objetivos

Las **entrevistas** a personas expertas en empleo irregular se han realizado a partir de un guión estructurado en torno a los objetivos del estudio, pero con la suficiente globalidad y flexibilidad para adaptarse a la potencial información proporcionada por los diferentes tipos de participantes. Ofrecen una aproximación al fenómeno objeto de estudio a partir de los conocimientos, experiencia e investigaciones realizadas por las personas consultadas, es decir, ofrecen una visión concreta e individual del fenómeno. Además, contribuyen (junto con los grupos de trabajo) a definir con precisión el cuestionario de las dos encuestas específicas a mujeres (irregulares y regulares en términos de situación laboral). Por tanto, han tenido lugar antes de llevar a cabo estas encuestas y las entrevistas personales a mujeres.

Los **grupos de trabajo** han contado también con la presencia de personas expertas, pero con la diferencia respecto a las entrevistas que el debate que se ha generado entre las personas participantes ha enriquecido la información obtenida, proporcionando un instrumento informativo muy potente para complementar la información y el conocimiento sobre la materia captado por fuentes alternativas.

Por tanto, la información obtenida por esta primera vía cualitativa ha contribuido (1) a conocer la realidad de las trabajadoras irregulares desde una perspectiva distinta a la proporcionada por las propias mujeres a partir de entrevistas y encuestas, y (2) a mejorar el diseño de estas últimas con el fin de que el trabajo de campo sea lo más provechoso posible. Todo ello materializado de forma más concreta en:

1. Perfilar las características socioeconómicas (relacionadas con la renta personal y con el sector de actividad) y territoriales de las mujeres que en España están empleadas de manera irregular.

2. Identificar las situaciones más habituales que llevan a las mujeres de forma obligada/voluntaria a la opción del empleo irregular, las consecuencias sobre su vida personal y laboral, y las opciones que se abren para superar dicha situación.

3. Precisar y diseñar el contenido del cuestionario de una encuesta específica y del guión de entrevistas personales a realizar a mujeres en situación de empleo

irregular, así como a un grupo de control en cada caso, constituido por mujeres con empleo regular en las mismas actividades productivas.

4. Contrastar la adecuación de los instrumentos que se van a emplear para llevar a cabo las siguientes fases.

5. Obtener contactos y/o información sobre otros informantes clave del fenómeno estudiado.

1.2.2. Participantes

Se han celebrado 12 entrevistas en profundidad (Madrid, A Coruña, Sevilla, Pamplona) y 3 grupos de trabajo (Barcelona, Sevilla y Madrid), siendo sus participantes:

i. Responsables de entidades y organismos públicos con competencia en materia de empleo con especial atención en las mujeres (intermediación laboral, inspección laboral, etc.), mujer (institutos específicos, consejos de la mujer, etc.), asuntos sociales, inmigración, etc. a nivel Central y/o Autonómico.

ii. Asociaciones de mujeres: empleadas de hogar, inmigrantes (de Latino América, del Magreb), mujeres del medio rural, etc.

iii. Otras asociaciones: inserción laboral general y específica para mujeres, asociaciones de ayuda a colectivos en riesgo de exclusión social, etc.

iv. Profesionales del ámbito universitario que han realizado estudios relacionados.

v. Agentes sociales: los principales sindicatos nacionales, asociaciones de mujeres empresarias, confederaciones empresariales de sectores específicos (comercio al por menor, etc.).

La información sobre casuística concreta (a partir de las experiencias personales de las mujeres en situación laboral de irregularidad) de las asociaciones ha sido de vital importancia en esta fase, pero es preciso hacer constar que las aportaciones del resto de las personas consultadas, desde las diferentes perspectivas determinadas por sus parcelas concretas de conocimientos o experiencias, han permitido obtener una visión global del fenómeno.

1.3. Fase 3: Análisis cuantitativo

La segunda vía de análisis cuantitativo, implementada a partir de las encuestas específicas a mujeres (en situación de irregularidad laboral y al grupo de control),

diseñadas tomando como referencia la visión y asesoramiento de las personas expertas consultadas, ahonda en la realidad de las mujeres en situación de irregularidad laboral a partir de los nuevos matices, detalles y aportaciones de las propias afectadas.

Con la explotación de las encuestas a mujeres se aborda el fenómeno a estudiar en su conjunto: la presencia de las mujeres en el empleo irregular desde la perspectiva de las propias trabajadoras, con el fin de completar, corroborar/denegar y comparar los resultados obtenidos con los manifestados previamente por las personas expertas.

1.3.1. Objetivos

Se realizan **dos encuestas específicas** (1 y 2). La aplicación de un método directo para llevar a cabo este estudio tiene la virtud de captar información procedente de las mujeres afectadas, con lo que ello supone de riqueza de matices y de profundización en problemas personales pero a menudo generalizables. Sin embargo, es preciso señalar las dificultades de acceso a la información que ello entraña, porque puede ser más enriquecedor para el estudio dejar muy claro de antemano el valor añadido de las encuestas, pero también sus posibles sesgos y/o limitaciones de información.

En términos generales, la información que se intenta captar con las encuestas abarca los siguientes aspectos:

- El peso relativo (al total) del trabajo irregular femenino por actividades productivas
- Las características/condiciones personales, familiares, económicas y profesionales de las mujeres en situación de irregularidad laboral, tomando como referencia las características análogas de trabajadoras en un marco laboral regular
- La identificación de los principales perfiles de mujeres en situación de irregularidad laboral en función de características socioeconómicas y laborales
- La interrelación entre los perfiles identificados con: las razones que conducen a estar en situación de irregularidad en el trabajo y las consecuencias personales y profesionales de estar en dicha situación laboral
- Las demandas que realizan a la sociedad y a las instituciones públicas, y las medidas que podrían ser de utilidad para acceder a la regularidad laboral

1.3.2. Encuesta 1 (a mujeres en situación de irregularidad laboral)

Metodología:

1. **Personas a encuestar**: mujeres, residentes en viviendas familiares, en edad laboral (de 16 a 64 años) y empleadas de manera irregular o potencialmente irregular.

2. **Ámbito**: Nacional, excluyendo Ceuta y Melilla.

3. **Ficha técnica**: en la Tabla 7 se resume la información técnica sobre la Encuesta 1. Estudios previos han estimado que el universo de mujeres en situación de irregularidad laboral está entre 1,5 y 2 millones de trabajadoras, por lo que la realización de 1.200 entrevistas ofrece representatividad con un error muestral aceptable en las condiciones habituales de muestreo.

Tabla 7 FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA A MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR

Universo	Entre 1,5 y 2 millones
Tamaño de la muestra:	1.200
Método de muestreo:	Aleatorio estratificado por cuotas
Error Muestral:	+-3%
Cuasivarianza (p=q):	0,5 (2 sigma)
Nivel de Confianza:	95,5%

Para el reparto de las 1.200 encuestas por todo el territorio nacional de forma representativa, con el resultado que se muestra en la Tabla 8, se han establecido cuotas con el siguiente criterio de reparto: el peso estimado del empleo irregular en las 17 CCAA[21].

[21] El estudio del Consejo Económico y Social (2002) ofrece estimaciones de índices de empleo irregular por CCAA que pueden servir de referencia para este reparto según que la CCAA tenga un índice por encima, en o por debajo de la media nacional.

Tabla 8 FICHA TÉCNICA EN LA ENCUESTA A MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR

Comunidad Autónoma	Número de entrevistas
Andalucía	241
Aragón	25
Asturias	19
Baleares	24
Canarias	52
Cantabria	12
Castilla-La Mancha	45
Castilla y León	39
Cataluña	231
Valencia	135
Extremadura	25
Galicia	86
Madrid	147
Murcia	50
Navarra	13
País Vasco	49
La Rioja	7
TOTAL	**1.200**

Tipo de encuesta: encuesta cuantitativa, mediante entrevista telefónica, con aplicación de cuestionario estructurado.

Cuestionario: tiene dos partes diferenciadas (véase Anexo 1):

i. La primera parte se aplica para detectar si hay alguna mujer en la vivienda contactada en situación laboral de potencial irregularidad.

ii. La segunda parte consiste en la realización de un cuestionario estructurado, que responda a los objetivos del estudio y tiene los siguientes apartados:

iii. Características socioeconómicas.

iv. Temas laborales, con un módulo específico para empleadas de hogar.

v. Motivos.

vi. Consecuencias sobre la vida laboral y personal.

vii. Demandas y medidas.

Tipos de irregularidad laboral que sería óptimo captar (desde el punto de vista de la trabajadora) con esta encuesta:

1. No cotización a la Seguridad Social.

2. Cotización a la Seguridad Social en una categoría indebida.

Sesgos potenciales de la encuesta:

1. Tratándose de una encuesta telefónica, sólo se puede acceder a las viviendas familiares con teléfono fijo (aunque es de esperar que la mayoría de las mismas lo tengan), pero no a las mujeres potenciales sujetos de estudio que sólo dispongan de teléfono móvil.

2. Resulta difícil de captar a las trabajadoras en situación de irregularidad laboral que coticen a la Seguridad Social en una categoría que no le corresponde, porque es de esperar que no contesten. Por tanto, se capta esencialmente a trabajadoras asalariadas que no cotizan.

3. Por el procedimiento de acceso a las mujeres de interés y lo delicado del tema, algunas ramas económicas están infrarrepresentadas, como es el caso de agricultura y confección/calzado/marroquinería.

Valor añadido de la encuesta:

Se aborda también a colectivos de mujeres que no estando en situación de irregularidad laboral desde el punto de vista técnico (en términos de obligación propia o del/a empleador/a de cotizar a la Seguridad Social), están en situación que puede calificarse de "fronteriza" en los siguientes términos:

1. Las mujeres "ayudas familiares" no tienen obligación de cotizar, pero constituyen una bolsa de "empleo oculto" que puede entenderse como una faceta enriquecedora del análisis.

2. También se tienen en cuenta a empleadas de hogar "sin obligación" de cotizar a la Seguridad Social (véase el Apartado 5.2 del Capítulo I), porque esta bolsa de empleo femenino no es irregular técnicamente (considerando el mínimo de horas y días que han de trabajar al mes), pero cabe esperar que las circunstancias personales, laborales, etc., de las afectadas sean muy parecidas a las de las trabajadoras que sí están técnicamente en situación irregular.[22]

[22] En el cuestionario se incluyen preguntas para captar las mujeres empleadas de hogar sin contrato exentas de cotización y las mujeres ayudas familiares, con el fin de hacer una comparativa, en términos de características socioeconómicas y laborales, con las mujeres en situación de irregularidad laboral estricta.

1.3.3. Encuesta 2 (al grupo de control)

En la metodología aplicada se pueden destacar los siguientes aspectos:

1. **Personas a encuestar**: mujeres, residentes en viviendas familiares, en edad laboral (de 16 años a 64 años), en situación laboral regular y con una distribución sectorial semejante al grupo de mujeres con empleo irregular, con el fin servir de grupo de control del mismo.

2. **Ámbito**: Nacional, excluyendo Ceuta y Melilla.

3. **Muestra**: 1.200 encuestas, cuyo reparto se realiza tomando como referencia la distribución porcentual por ramas de actividad de las mujeres en situación laboral irregular, determinado a partir de la encuesta específica 1.

4. **Tipo de encuesta**: encuesta cuantitativa, mediante entrevista telefónica, con aplicación de cuestionario estructurado.

5. **Cuestionario**: es el mismo que para la Encuesta 1 en los siguientes aspectos:

   i. La primera parte se aplica para detectar si hay alguna mujer en la vivienda contactada en situación laboral regular.

   ii. La segunda parte consiste en la aplicación de los apartados I y II del cuestionario, porque se entiende que el "control" de las mujeres en situación laboral regular ha de ejercerse en torno a características socioeconómicas y laborales, esto es, no sobre el resto de circunstancias concurrentes a las diferentes realidades laborales. Por tanto, no se aplican los Apartados III al V del cuestionario al grupo de control.

1.4. Fase 4: Análisis cualitativo 2

Se realizan entrevistas personales a mujeres en situación de irregularidad laboral y a un grupo de mujeres de control (con una distribución porcentual por ramas de actividad semejante a aquéllas).

1.4.1. Objetivos

La segunda aplicación del análisis cualitativo se centra en la obtención de información directa, a partir de entrevistas personales a mujeres en situación laboral de irregularidad y a su grupo de control. Con ello se pretende complementar y completar la información (también directa) obtenida de las encuestas, centrando la atención

principalmente en aquellos perfiles de mujeres en situación de irregularidad laboral revelados por las personas expertas consultadas y también captados por las encuestas específicas.

Estas entrevistas se realizan a partir de un guión orientado a partir de las entrevistas y los grupos de trabajo con personas expertas, y los resultados de la explotación de las encuestas específicas propuestas. La información obtenida servirá para complementar la información estadística y cuantitativa obtenida a partir de las dos encuestas, y para completar con una visión valorativa y subjetiva la realidad de las mujeres empleadas de forma irregular, tomando como referencia la situación de mujeres con características semejantes pero con empleo regularizado.

1.4.2. Participantes

Se realizarán 25 entrevistas a mujeres empleadas de manera irregular y otras 25 a su grupo de control. La selección a las mujeres con empleo irregular/regular para entrevistarlas de forma personal se realizará a partir de la base de datos (con información procedente de entrevistas, encuestas, contactos, etc.) que se irá conformando en las fases anteriores.

1. **Mujeres empleadas de forma irregular**. La atención se focalizará sobre aquellas que encajen dentro de perfiles representativos de mujeres en esta situación laboral, captados en la fase cuantitativa, pero revelados como novedosos o especialmente interesantes de cara a profundizar en sus aspectos más valorativos.

2. **Mujeres con trabajo regular**. El grupo de mujeres a entrevistar responderá a características semejantes a las de las mujeres con empleo irregular consideradas anteriormente y su elección estará condicionada por éstas.

1.5. Fase 5: Definición de indicadores de seguimiento

Para que el estudio presentado tenga una aplicación útil y práctica, que permita conocer la evolución temporal de la realidad de las mujeres en situación de irregularidad laboral, la última fase se centra en la definición y caracterización de indicadores cuantitativos y/o cualitativos del fenómeno analizado.

La elección de estas variables estará condicionada por dos características que han de cumplir:

1. Representar un aspecto o ámbito concreto del fenómeno en cuestión.

2. Ser medibles periódicamente.

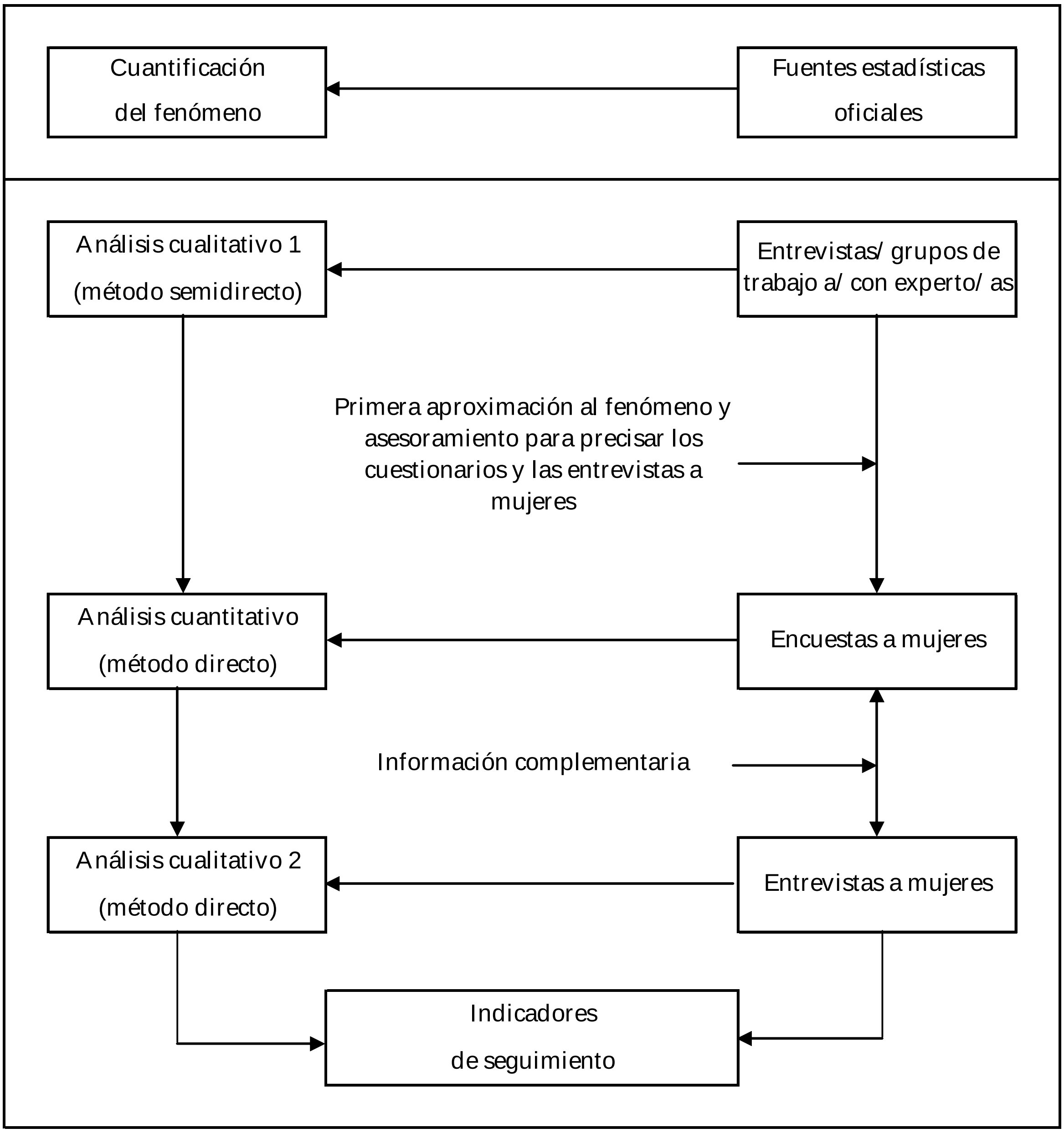
2. METODOLOGÍA: ENFOQUE INTEGRAL

En la literatura sobre el empleo irregular es frecuente encontrar en un mismo estudio la aplicación de métodos directos, semi o indirectos para aproximar diferentes aspectos del mismo, pero sin que exista una conexión clara entre unos y otros métodos. Sin embargo, el diseño metodológico pensado para abordar este estudio nació con el interés de lograr interrelacionar las diferentes fases del mismo.

De hecho, las Fases 2 a 5, que constituyen el corazón y la novedad de este estudio, se aplican de forma integral, conjugando, complementando, completando y corroborando los resultados valorativos propios del análisis cualitativo, tanto de personas expertas como de mujeres trabajadoras, con las conclusiones de tipo estadístico resultantes del análisis cuantitativo. A lo que se añade la definición de indicadores de seguimiento que se hayan ido detectando como representantes relevantes de los diferentes aspectos de interés a lo largo de todo el proceso.

En el Cuadro 3 se resume la metodología, destacando las interrelaciones entre las diferentes fases del estudio, en particular al abordar las Fases 2 a 5 del mismo.

Cuadro 3 METODOLOGÍA: ENFOQUE INTEGRAL


Cuantificación
del fenómeno
Fuentes estadísticas
oficiales
Análisis cualitativo 1
(método semidirecto)
Entrevistas/ grupos de
trabajo a/ con experto/ as
Primera aproximación al fenómeno y
asesoramiento para precisar los
cuestionarios y las entrevistas a
mujeres
Análisis cuantitativo
(método directo)
Encuestas a mujeres
Información complementaria
Análisis cualitativo 2
(método directo)
Entrevistas a mujeres
Indicadores
de seguimiento

Capítulo III: Estimación de la presencia femenina en el empleo irregular

La estimación del empleo irregular en España ha sido objetivo de diversas investigaciones, según se ha puesto de manifiesto en el Capítulo II, desde comienzos de los años ochenta. Para ello se han aplicado métodos directos (encuestas) e indirectos (modelos econométricos y comparación entre distintas fuentes estadísticas), cuyos resultados han situado en torno al 18% de media el peso del empleo irregular sobre el empleo total a finales de los años noventa.

La preocupación particular por la cuantificación del empleo irregular femenino se ha hecho notar más recientemente. Los resultados obtenidos, en su mayoría a partir de encuestas específicas, han matizado, al alza generalmente y en casos puntuales a la baja, la cifra media del 18%, con especial atención en ciertas actividades, como el servicio doméstico, la hostelería, el sector de limpiezas, etc., e incluso por origen, español o extranjero. En este contexto, el servicio doméstico aparece como una de las actividades que genera mayor bolsa de irregularidad laboral femenina, alcanzándose cifras de más del 45% de la ocupación femenina en dicha actividad.

En este contexto, el objetivo de este capítulo es obtener la primera aproximación a la cuantificación del colectivo de trabajadoras en situación laboral irregular de abajo a arriba, es decir, desde las ramas de actividad hasta el total. El método de estimación es de carácter indirecto y se efectúa analizando las discrepancias entre dos fuentes estadísticas oficiales que contabilizan el número de trabajadore/as: la EPA del INE (mide mujeres ocupadas) y el Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social del MTAS (mide situaciones que generan obligación de cotización). Esta última fuente acota el concepto de irregularidad laboral manejado al determinado por la situación de la mujer ocupada no afiliada en alta laboral que, sin embargo, desempeña una actividad que genera obligación a cotizar.

1. FUENTES ESTADÍSTICAS

1.1. La Encuesta de Población Activa

La **EPA** es una investigación por muestreo, continua y dirigida a las viviendas familiares realizada por el INE. Según su metodología, se entiende por **persona ocupada** a aquélla de 16 o más años que durante la semana de referencia ha estado trabajando durante al menos una hora, a cambio de una retribución (salario, jornal, beneficio empresarial, etcétera) en dinero o especie. También son personas ocupadas quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etcétera.

Las personas ocupadas se clasifican atendiendo a su **situación profesional** en no asalariado/as (empleadote/as, empresario/as sin asalariado/as y trabajadores/as

independientes, miembros de cooperativas, ayudas familiares) y asalariado/as (públicos o privados).

Aunque la EPA es una encuesta muy potente y representativa, referencia fundamental en la medición de la situación laboral de las personas en España, presenta ciertas debilidades que en particular para la presente investigación adquieren importancia en sí mismas.

En primer lugar, al considerar que una persona es ocupada sólo con referencia a la semana en que se realiza la encuesta, la EPA no capta de forma adecuada situaciones laborales esporádicas, que en muchas ocasiones son susceptibles de irregularidad laboral.

En segundo lugar, subestima a las personas inmigrantes en edad laboral y, por tanto, a las que están ocupadas (Tabla 9). En el caso particular de las mujeres de nacionalidad extranjera, el Censo de Población 2001 elaborado por el INE indica que en dicho año había en España 634.160 mujeres extranjeras de 16 y más años, en tanto que la EPA estimaba la existencia de sólo 264.700 (el 41,7% de las registradas en el Censo). Esto revela un sesgo muy importante de la EPA a la hora de captar a las mujeres inmigrantes en edad laboral que, como se verá en los siguientes apartados, condiciona la estimación del empleo irregular femenino. Además, esta observación es extensiva al caso de los hombres de nacionalidad extranjera, puesto que la EPA sólo capta al 39,3% de los hombres inmigrantes censados.

Tabla 9 INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO. POBLACIÓN DE NACIONALIDAD EXTRANJERA

	Mujeres		
	Censo 2001 (1)	EPA (media 2001) (2)	diferencia (1)-(2)
Población de 16 y más años (personas)	634.160	264.700	369.460
Tasa de actividad (ta)	57,2	59,3	-
Tasa de paro (tp)	20,0	17,5	-
Tasa de ocupación (to)	45,8	48,9	-

	Hombres		
	Censo 2001 (1)	EPA (media 2001) (2)	diferencia (1)-(2)
Población de 16 y más años (personas)	686.148	269.800	416.348
Tasa de actividad (ta)	79,9	85,4	-
Tasa de paro (tp)	16,6	11,5	-
Tasa de ocupación (to)	66,6	75,6	-

ta = activos-as / población de 16 y más años (hombres-mujeres)
tp = parados-as / activo-as
to = ocupados-as / población de 16 y más años (hombres-mujeres)

Fuente: INE (Censo 2001 y EPA 2001).

Y en tercer lugar, como toda encuesta, la EPA depende de la actitud de la persona encuestada a decir o no la verdad sobre su situación laboral.

1.2. Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social

El Anuario de Estadísticas Laborales y Asuntos Sociales, elaborado por el MTAS, contiene, entre las estadísticas de interés para este estudio, el registro administrativo de **Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social y Trabajadores Extranjeros Afiliados a la Seguridad Social** en Alta Laboral. En el ámbito de la Seguridad Social existen actualmente los siguientes regímenes[23]:

- Régimen General.
- Régimen Especial de la Minería del Carbón.
- Régimen Especial Agrario.
- Régimen Especial de Empleados de Hogar.

[23] Fuente de información: las notas explicativas disponibles en la página Web del MTAS, en la dirección http://www.mtas.es/estadisticas/BEL/AFI/afifn.htm.

- Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

La afiliación al Sistema de la Seguridad Social es obligatoria para todas las personas incluidas en el campo de aplicación de la Seguridad Social y única para toda la vida del/a trabajador/a y para todo el Sistema, sin perjuicio de las bajas, altas y demás variaciones que con posterioridad a la afiliación puedan producirse, es decir, el/la trabajador/a es afiliado/a cuando comienza su vida laboral y es dado/a de alta en alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social. Esta situación en los cuadros estadísticos se denomina alta inicial; si cesa en su actividad será dado de baja, pero seguirá afiliado/a en situación de baja laboral. Si reanuda su actividad se producirá un alta, denominada alta sucesiva a efectos estadísticos, pero no tendrá que afiliarse nuevamente.

Asimismo, el ingreso de un/a trabajador/a al servicio de una empresa supone la obligación para ésta de comprobar si está afiliado/a para, en caso afirmativo, comunicar el alta en la empresa o, en caso contrario, solicitar el alta inicial. Asimismo, el cese en el servicio obliga a la empresa a comunicar la baja en la misma.

Las cifras sobre trabajadores/as afiliado/as se refieren a trabajadores/as en alta laboral y situaciones asimiladas, tales como incapacidad temporal, suspensión por regulación de empleo, desempleo parcial entre otros; no se incluyen situaciones de desempleo, de convenios especiales, trabajadores/as de empresas acogidas a planes de reconversión y que reciben ayudas en concepto de jubilación anticipada y situaciones especiales sin efecto en cotizaciones. Es preciso señalar que **el número de personas afiliadas no se corresponde necesariamente con el de trabajadores/as**, **sino con el de situaciones que generan obligación de cotizar**; es decir, **la misma persona se contabiliza tantas veces como situaciones de cotización tenga**, ya sea porque tiene varias actividades laborales en un mismo régimen o en varios.

Esta observación es importante a la hora de realizar la comparación de mujeres ocupadas (EPA-INE) y de mujeres afiliadas (Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social-MTAS). Así, si una persona tiene dos trabajos y está dada de alta por ambos en el Sistema de la Seguridad Social, entonces será contabilizada dos veces en el registro de Trabajadores Afiliados en Alta Laboral, mientras que en la EPA será una persona ocupada con dos trabajos. Por tanto, la comparación directa de ambas fuentes estadísticas exige depurar primero los Trabajadores Afiliados en Alta Laboral (situaciones que generan la obligación de cotizar) de los Trabajadores Afiliados en Alta Laboral con Pluriactividad, para obtener el número de personas afiliadas con el que comparar el número de personas ocupadas ofrecidas por EPA.

También esta fuente estadística tiene sus puntos débiles. El más importante deriva de su naturaleza de registro, que exige la voluntariedad de las personas que generan

obligación de afiliación/cotización de ser inscritas o inscribirse en el mismo. Sin embargo, resulta razonable considerar que el número de personas inscritas (no de situaciones que generan la obligación de cotizar) constituye una **cota inferior de trabajadores/as**, ya sea en conjunto, por ramas de actividad o por régimen de afiliación.

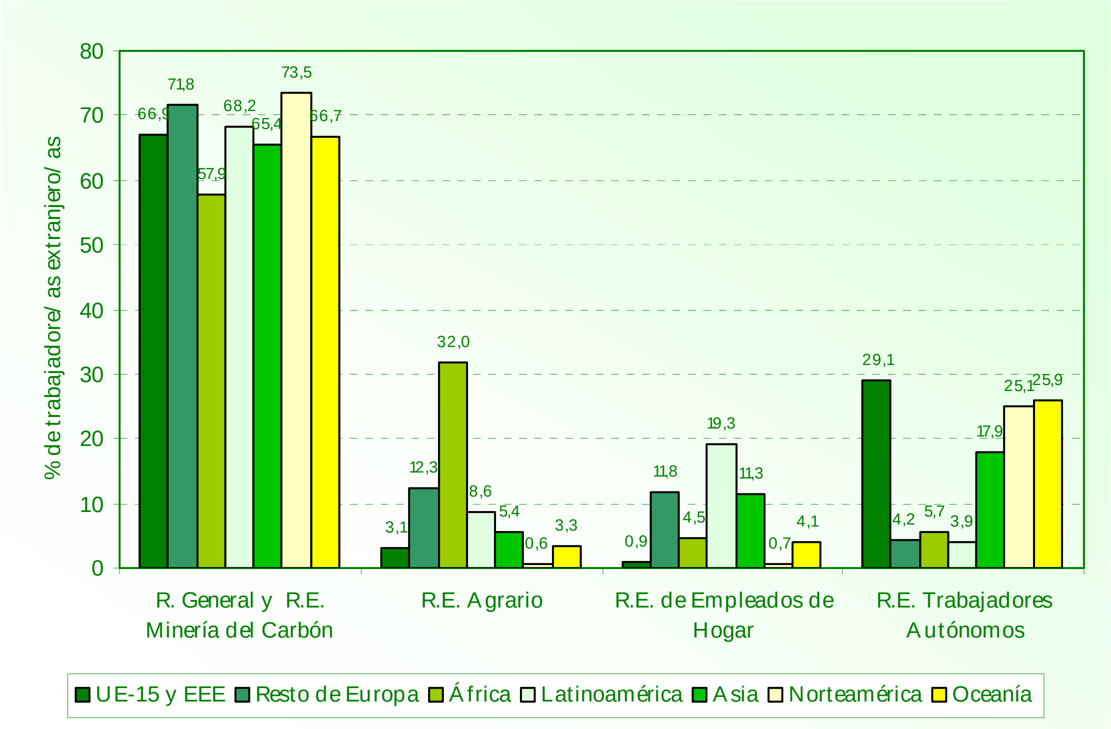
2. EL RÉGIMEN DE TRABAJO DE LAS MUJERES EN ESPAÑA

El importante avance del fenómeno de la inmigración en España en los últimos años está generando ciertos efectos en el mercado de trabajo, que se están dejando notar cada vez con más intensidad. En el caso de las mujeres está generando un aumento de la fuerza laboral femenina, entre otras, por las siguientes dos vías: (1) las propias mujeres extranjeras que vienen a trabajar a España, en muchos casos para enviar remesas a sus países o para intentar instalarse en España, y (2) las mujeres españolas que pueden participar en el mercado de trabajo, gracias a la posibilidad de delegar tareas relacionadas con el hogar, el cuidado de lo/as hijo/as o de personas dependientes, etc., en numerosas ocasiones desempeñadas por extranjeras.

Las diferentes vías de acceso al mercado laboral de las mujeres españolas y extranjeras generan diferencias en relación con la actividad productiva desempeñada entre ambos colectivos de trabajadoras. Este hecho, como se verá en los apartados siguientes, es de crucial importancia a la hora de abordar la cuantificación del empleo irregular femenino, y se ilustra a continuación a partir de los datos de Afiliación de Trabajadores al Sistema de Seguridad Social del MTAS.

La distribución de las personas trabajadoras inmigrantes según su origen entre los diferentes regímenes de la Seguridad Social (Gráfico 1) da una idea del grado de concentración que tienen en algunos regímenes específicos. En primer lugar, se observa que en el mercado laboral español, la fuerza de trabajo inmigrante está relativamente más concentrada en el R. General, independientemente de su origen, aunque como se comenta más abajo puede matizarse en el caso de las mujeres extranjeras.

Gráfico 1 DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS EXTRANJERAS POR ORIGEN Y RÉGIMEN. AÑO 2002 (% EN CADA GRUPO DE ORIGEN)



Nota: EEE: Espacio Económico Europeo (Islandia, Noruega y Liechtenstein).

Fuente: MTAS (Trabajadores Extranjeros Afiliados a la Seguridad Social, 2002).

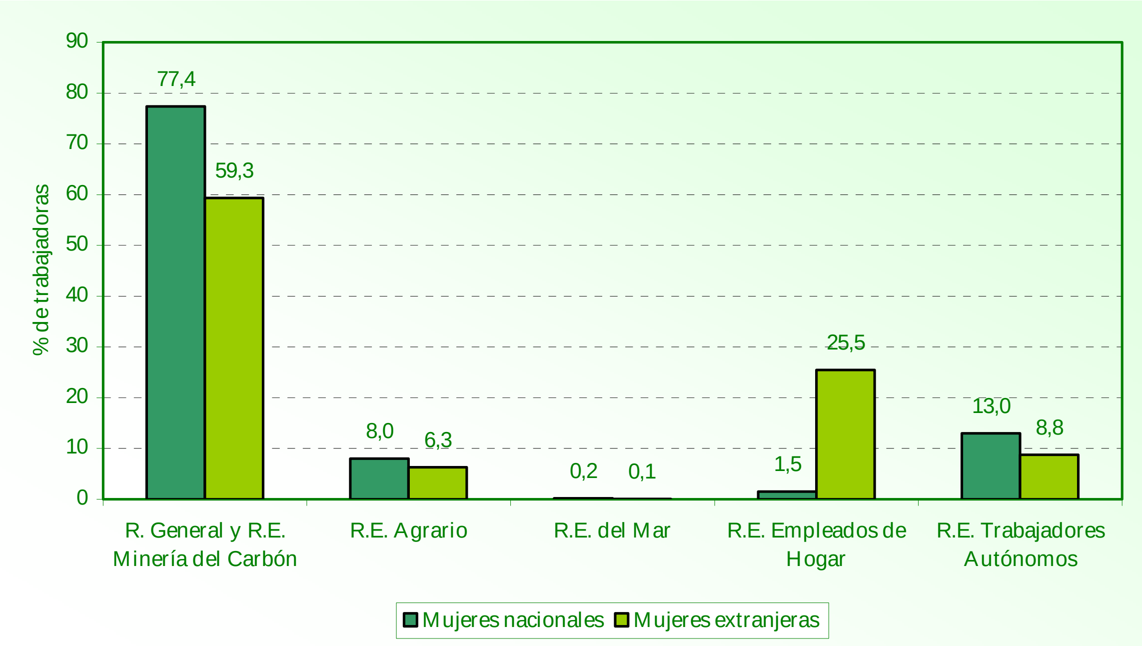
Lo/as inmigrantes de origen norteamericano y europeo (incluyendo UE-15, EEE y Resto de Europa) se concentran principalmente en el R. General (alrededor del 70% de media, alcanzando el 73,5% en norteamericano/as), en tanto que las personas procedentes de África destacan en el R.E. Agrario. Las personas que han inmigrado para trabajar y enviar ayuda económica a sus hogares en sus países de origen se concentran relativamente más entre las personas procedentes de Latinoamérica, Asia y Europa del Este (Resto de Europa en su mayoría), mientras que lo/as trabajadores/as con autoempleo proceden mayoritariamente de países de cultura occidental (Norteamérica, Europa e incluso Oceanía) y Asia.

Específicamente con referencia al género femenino (Gráfico 2), las mujeres trabajadoras extranjeras se concentran esencialmente en dos regímenes: el 59,3% en el R. General[24] y el 25,3% en el R.E. de Empleados de Hogar. Por el contrario, las mujeres trabajadoras españolas se concentran en más de sus tres cuartas partes (77,4%) en el R. General, distribuyéndose el resto entre el R.E. Trabajadores Autónomos (13%), el R.E. Agrario

[24] La presencia de las mujeres en el R.E. de la Minería del Carbón es irrelevante. También lo es en el R.E. del Mar, por lo que ninguno de los dos se tendrá en cuenta en el análisis realizado, salvo excepción puntual.

(8%), el R.E. Empleados de Hogar (1,5%) y una pequeña representación en el R.E. del Mar.

Gráfico 2 DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORAS AFILIADAS POR RÉGIMEN. AÑO 2002 (% EN CADA GRUPO DE ORIGEN)

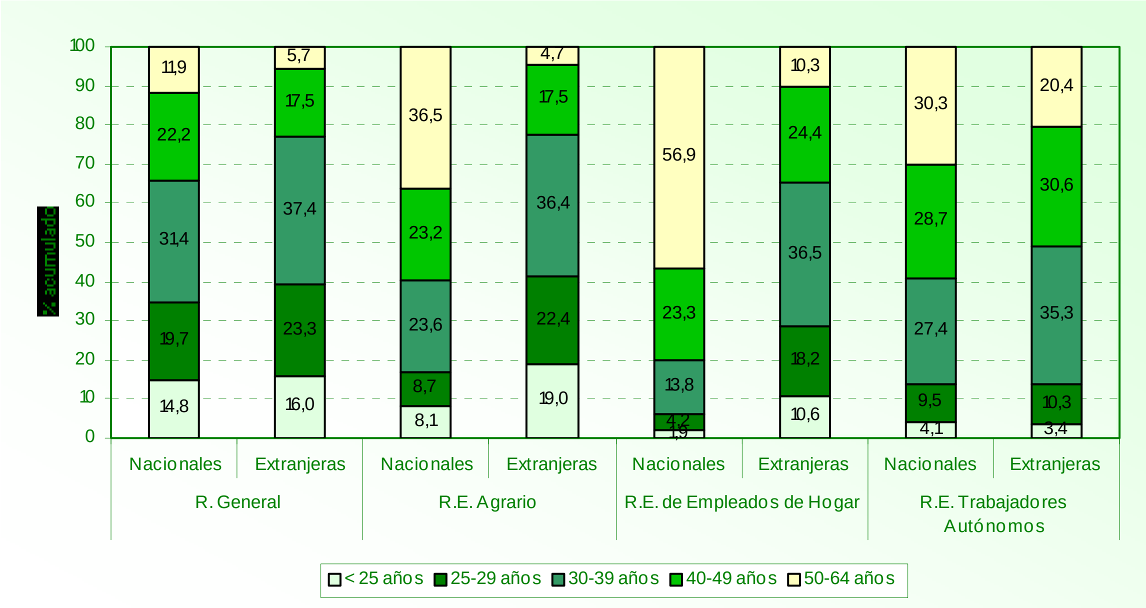


Fuente: MTAS (Trabajadores Extranjeros Afiliados a la Seguridad Social, 2002).

Por tanto, empleada de hogar es una de las actividades de mayor peso entre las trabajadoras extranjeras (en términos de régimen de Seguridad Social). Este es el hecho principal que determina la diferencia en puntos porcentuales entre españolas y extranjeras dentro del R. General, porque la distribución de mujeres de uno u otro origen en el resto de los regímenes (R.E. Trabajadores Autónomos y R.E. Agrario), si bien presenta mayor peso de las españolas que de las extranjeras, éste es sólo de dos o tres puntos porcentuales.

También se observan algunas características interesantes con respecto a la estructura de edad y el régimen laboral de la fuerza de trabajo femenina nacional y extranjera (Gráfico 3). El R. General y el R.E. Trabajadores Autónomos son los dos regímenes donde la distribución de trabajadoras españolas y extranjeras por tramos de edad es parecida. El tramo de 30 a 39 años, que concentra alrededor del 30% de ambos tipos de trabajadoras (algo más elevado en ambos regímenes en las extranjeras), es el de mayor peso.

Gráfico 3 DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORAS EN CADA RÉGIMEN POR ORIGEN Y EDAD. AÑO 2002 (% ACUMULADO EN LA VARIABLE EDAD)

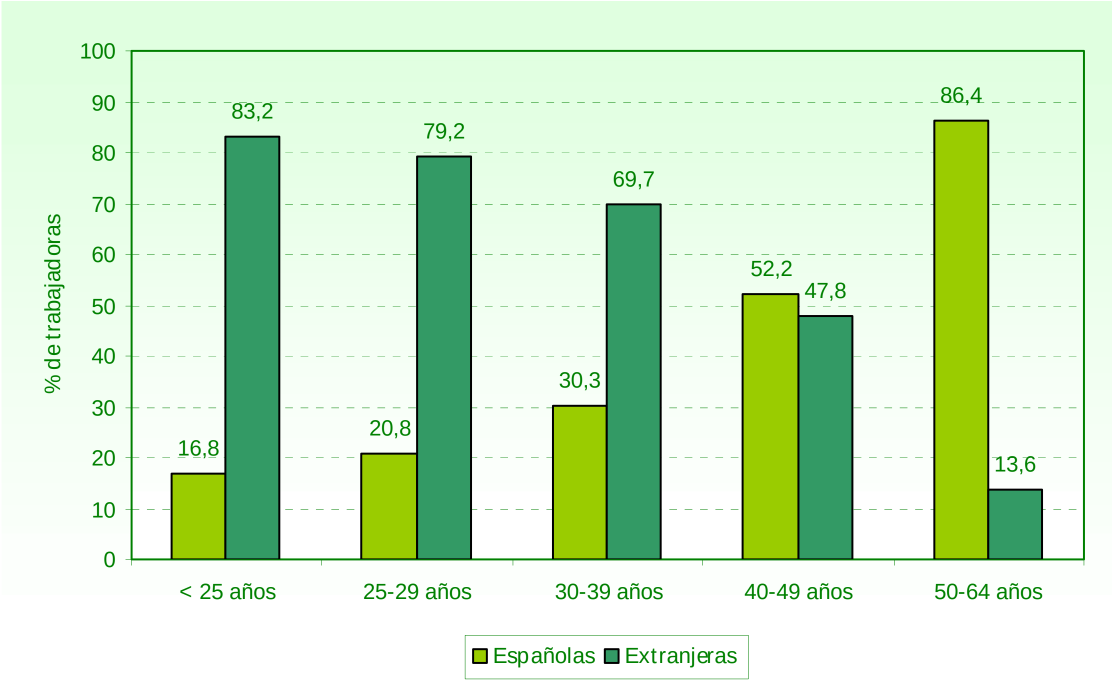


Fuente: MTAS (Trabajadores Extranjeros Afiliados a la Seguridad Social, 2002).

En cualquier caso, en todos los regímenes se observa que las mujeres extranjeras afiliadas trabajan desde más jóvenes que las españolas, notándose especialmente el R.E. Agrario y el R.E. de Empleados de Hogar. Por el contrario, la concentración de mujeres españolas en el tramo de 50 a 64 años es más destacado y substancialmente más elevado que en extranjeras en los tres regímenes especiales, pero con mayor incidencia en el R.E. de Empleados de Hogar. En este último, el 56,9% de las mujeres españolas afiliadas tiene entre 50 y 64 años (sólo el 10,3% de las extranjeras), mientras que el 60% de las empleadas de hogar extranjeras tienen entre 30 y 49 años.

Siguiendo con la distribución en cada tramo de edad de las trabajadoras afiliadas al R.E. Empleados de Hogar según su origen (Gráfico 4), por debajo de los 40 años predominan las trabajadoras inmigrantes, cuyo peso además se va reduciendo conforme aumenta la edad, pasando de ser el 83,2% de las empleadas de hogar menores de 25 años al 69,7% en el tramo de 30 a 39 años. En el tramo de 40 a 49 años la distribución de empleadas de hogar entre españolas y extranjeras es casi igual, para pasar a partir de los 50 años a predominar las empleadas de hogar españolas (86,4%).

Gráfico 4 DISTRIBUCIÓN DE TRABAJADORAS AFILIADAS AL RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR POR ORIGEN Y EDAD. AÑO 2002 (% EN CADA TRAMO DE EDAD)



Fuente: MTAS (Trabajadores Extranjeros Afiliados a la Seguridad Social, 2002).

3. ESTIMACIÓN DEL EMPLEO IRREGULAR FEMENINO EN ESPAÑA

La estimación del empleo irregular femenino en España se realiza comparando, como antes se ha indicado, dos fuentes estadísticas que miden empleo: la EPA del INE, de donde se obtienen las mujeres ocupadas, y Afiliación a la Seguridad Social del MTAS, que registra Trabajadores Afiliados a la Seguridad Social en Alta Laboral. Considerando que la EPA detecta a las mujeres ocupadas en actividades por las que obtienen una remuneración, la mayoría de las cuales generan obligación de cotizar a la Seguridad Social[25], la diferencia entre ambas fuentes permite estimar situaciones de irregularidad laboral caracterizadas por la existencia de trabajadoras por las que no se efectúa y/o no efectúan cotizaciones.

Tabla 10 GRUPOS DE RAMAS DE ACTIVIDAD

[25] La situación profesional denominada "ayuda familiar" no genera obligación de cotizar y el trabajo de las empleadas de hogar no genera obligación de cotizar en todos los casos (véase el Apartado 5.3 del Capítulo I). Sin embargo, en este estudio no se eliminan tales situaciones porque (1) constituyen focos de empleo informal cuya consideración también es de interés y (2) no incluyen un número tan elevado de trabajadoras que pueda distorsionar los resultados.

Año 2002	Ambos sexos (1)	Mujeres (2)	% (3)=(2)/(1)
Grupo A: más del 45% de las personas ocupadas son mujeres			
DB Textil y confección	255,9	163,2	63,8
DC Cuero y calzado	96,5	45,8	47,5
G Comercio y reparación	2.552,3	1.152,4	45,2
H Hostelería	1.018,9	496,0	48,7
K Actividades inmobiliarias y servicios empresariales	1.293,2	628,2	48,6
M Educación	943,2	595,0	63,1
N Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	913,2	671,8	73,6
O Otras act. sociales y de serv. prestados a la comunidad; serv. personales	649,5	316,8	48,8
P Hogares que emplean personal doméstico	416,8	368,2	88,3
Grupo B: entre el 25% y el 45% de las personas ocupadas son mujeres			
A Agricultura	905,6	242,6	26,8
DA Alimentación, bebidas y tabaco	437,6	143,5	32,8
DE Papel y edición	230,8	69,8	30,2
DG Química	174,4	56,0	32,1
DL. M. eléctrico, electrónico y óptico	165,7	47,7	28,8
J Intermediación financiera	400,6	159,6	39,8
L Administración pública	1.046,2	377,4	36,1
Grupo C: menos del 25% de las personas ocupadas son mujeres			
B Pesca	55,7	8,5	15,2
C Industrias extractivas	63,2	4,0	6,3
DD Madera y corcho	125,1	14,2	11,3
DF Coquerías y refino de petróleo	12,6	2,4	19,0
DH Transformación del caucho y materias plásticas	110,7	25,6	23,1
DI Otros productos minerales no metálicos	201,2	27,3	13,5
DJ Metalurgia y fabricación de prod. metálicos	431,3	40,8	9,5
DK Maquinaria y equipo mecánico	222,4	32,7	14,7
DM Fabricación de material de transporte	305,9	53,8	17,6
DN Otras industrias manufactureras	229,3	46,6	20,3
E Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	91,5	17,1	18,7
F Construcción	1.913,2	99,3	5,2
I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	993,8	204,1	20,5

unidades: miles (salvo indicación)

Fuente: INE (EPA).

Es preciso recordar, no obstante, que las diferencias metodológicas en la elaboración de las dos estadísticas comparadas, así como las características intrínsecas que como encuesta y registro tienen, tal como se ha señalado en la Sección 1 de este capítulo, son dos condicionantes de los resultados de la estimación del empleo irregular femenino por esta vía, que es preciso hacer notar antes de comenzar el análisis.

El procedimiento empleado consiste en cuantificar la diferencia entre las dos fuentes por ramas de actividad, para después agregar al total, con el fin de identificar en qué actividades económicas se concentran las principales bolsas de irregularidad laboral. Las ramas de actividad se dividen en tres grupos para el análisis, en función del peso del empleo femenino sobre el total por rama según la EPA. El Grupo A incluye aquéllas en donde el empleo femenino constituye como mínimo el 45%, que se reduce a un mínimo del 25% en el Grupo B. El Grupo C está integrado por las que tienen una menor presencia de la mujer en términos de empleo. En los Grupos A y B están incluidas las actividades productivas, identificadas en el Capítulo II, donde predomina el empleo irregular femenino: agricultura, comercio al por menor, hostelería y restauración, textil y confección, cuero y calzado y, esencialmente, servicio doméstico. El objetivo de esta división es comprobar si, tal como parece, el empleo irregular femenino se concentra en las actividades con mayor presencia de mujeres ocupadas, y si este hecho se produce no sólo en relación al empleo irregular total sino también al empleo femenino por rama captado por la EPA.

La estimación del empleo irregular femenino presentada a continuación se lleva a cabo para los años 1998 y 2002, cuya elección responde a dos motivos. En primer lugar, la naturaleza estructural del fenómeno a cuantificar determina que un análisis veraz de su evolución se realice en el largo plazo (en este caso cinco años). El otro motivo es puramente técnico y está determinado por la disponibilidad de información estadística; en concreto, el número de "Trabajadores afiliados en alta laboral con pluriactividad, según actividad económica de cada empleo", necesario para calcular el número de personas afiliadas, está disponible sólo desde 1997.

Además, los resultados de la cuantificación del empleo irregular femenino en 2002 se comparan con el correspondiente a varones para el mismo año, con el fin de obtener una radiografía de las principales bolsas de empleo irregular para ambos sexos por ramas de actividad, destacando sus semejanzas y diferencias. Siguiendo con el año 2002, también se desagregan los resultados, tanto para mujeres como para hombres, entre personas trabajadoras nacionales y extranjeras, con el fin de afinar en la cuantificación de las bolsas de empleo irregular y, sobre todo, para demostrar que la EPA subestima a la fuerza de trabajo extranjera. Este hecho es sumamente relevante de cara a la cuantificación del fenómeno de la irregularidad laboral, porque el problema que conlleva provoca una subestimación de la cifra de personas trabajadoras inmigrantes en situación de irregularidad laboral y, por tanto, del empleo irregular total en España. Como complemento a esta Sección, en el Anexo 2 se explican las cuestiones técnicas relativas al cálculo del número de personas trabajadoras afiliadas de ambos sexos.

3.1. El empleo irregular femenino en la actualidad

3.1.1. Características por ramas de actividad

Tomando como referencia el año 2002 para cuantificar la magnitud de la irregularidad laboral de las mujeres en el mercado de trabajo español, la estimación obtenida arroja una cifra de 522.700 mujeres trabajadoras ocupadas pero no afiliadas al Sistema de la Seguridad Social en alta laboral (Tabla 11).

Como se aprecia en dicha tabla, en la mayoría de las ramas de actividad el número de mujeres ocupadas es mayor que de afiliadas y, por tanto, es posible detectar la correspondiente bolsa de irregularidad laboral. Sin embargo, en diez ramas productivas el número de afiliadas es mayor que el de ocupadas (Agricultura, Pesca, Industrias extractivas, Industria de la madera y el corcho, Metalurgia y fabricación de productos metálicos, Construcción, Comercio y reparación, Actividades inmobiliarias y servicios empresariales, Administración Pública y Otras actividades sociales y servicios personales), lo que sugiere que la EPA ha subestimado o no ha captado a parte de las trabajadoras de dichas ramas. Esto significa que no sería correcto estimar el empleo irregular femenino total por la diferencia entre ocupadas y afiliadas totales, porque estos datos agregados encubren situaciones, como las detectadas en las ramas de actividad señaladas más arriba, que no se corresponden con irregularidad laboral en términos de obligación de cotizar.

Esta aclaración es fundamental para entender, por tanto, que el número total de mujeres en situación de irregularidad (522.700) se obtiene como la suma de las mujeres en dicha situación en las ramas de actividad donde ocupadas es mayor que afiliadas (columna (3) de la Tabla 11). Esta cifra constituye el 16,7% de las mujeres ocupadas[26], lo que sitúa la estimación media del empleo irregular femenino en España obtenida con esta metodología alrededor de la cifra media del 18% obtenida en otras investigaciones de empleo irregular total (véase Capítulo I).

Ahora bien, estos resultados quedan claramente matizados cuando se desagregan los datos de afiliadas y ocupadas entre trabajadoras nacionales y extranjeras (Tabla 12). Comenzando por las trabajadoras españolas, la comparación entre ambas fuentes estadísticas arroja el resultado de 586.300 mujeres en situación de irregularidad laboral, cifra más elevada que el dato agregado (teniendo en cuenta a españolas y extranjeras) indicado más arriba (en concreto, 522.700 trabajadoras). Asimismo, se observa que entre las trabajadoras extranjeras, es mayor el número de afiliadas que de ocupadas

[26] También se tienen en cuenta las mujeres ocupadas en dichas ramas, no el total de ocupadas, con el fin de guardar coherencia en la medición de la irregularidad laboral señalada.

prácticamente para todas las ramas de actividad, de modo que la comparativa entre ambas fuentes estadísticas para estimar el empleo irregular de dichas trabajadoras resulta inútil. Si como anteriormente se ha señalado el número de trabajadoras afiliadas constituye una cota mínima de trabajadoras, el hecho de que entre las extranjeras este número sea mayor que el de ocupadas por ramas de actividad viene a corroborar que la EPA comete un error de estimación de las trabajadoras extranjeras en España.

Conjugando las estimaciones de mujeres trabajadoras en situación de irregularidad laboral, derivados de la comparativa entre la EPA (ocupadas) y Trabajadores Afiliados al Sistema de Seguridad Social (afiliadas), para el total (nacionales más extranjeras) y por subgrupos (españolas y extranjeras), parece que la estimación agregada subvalora la cifra verdadera de empleo irregular femenino, esto es, oculta la realidad de la subestimación que realiza la EPA de las trabajadoras extranjeras. El hecho de que el número de trabajadoras españolas en situación de irregularidad laboral estimadas sea mayor que el número de mujeres totales en tal situación laboral así lo corrobora. Por tanto, puede afirmarse que el 16,7% de empleo irregular femenino total puede considerarse como una cota mínima del mismo, que se eleva teniendo en cuenta sólo a las trabajadoras españolas y que todavía se inflaría más si esta metodología pudiera captar adecuadamente el empleo irregular femenino extranjero.

Aún teniendo muy presente este resultado y llamando la atención al lector sobre el mismo y sobre la necesidad de reformar las estadísticas oficiales para obtener indicadores de empleo irregular femenino fiables, actualizables periódicamente y universales, a continuación se presenta un análisis de las estimaciones de empleo irregular femenino total por ramas, matizado en algunos aspectos por las estimaciones obtenidas por desagregación de trabajadoras españolas y extranjeras.

Referencia: empleo irregular total

Las ramas de actividad con mayor incidencia de la irregularidad laboral **en términos del total de empleo irregular de las mujeres** (columna (4) de la Tabla 11) son por orden de importancia: Educación (24,4%), Actividades sanitarias y servicios sociales (21,4%), Hogares que emplean personal doméstico (16,8%) y el conjunto de las Industrias manufactureras (27,1%), destacando dentro de éstas, Textil y confección (4,9%), Material de transporte (4,5%) y Cuero y calzado (4,2%).

Todas las ramas indicadas pertenecen al grupo de actividades productivas donde más del 45% de las personas ocupadas son mujeres (Grupo A de la Tabla 10). Esto confirma, como era de esperar, que existen más situaciones de irregularidad laboral en las mujeres en actividades eminentemente femeninas.

Tabla 11 ESTIMACIONES DEL EMPLEO IRREGULAR FEMENINO EN ESPAÑA. AÑO 2002

Año 2002 Unidad: miles, salvo indicación	Nº de ocupadas					
		Nº de hombres trabajadores afiliados	Ocupadas no afiliadas			Afilidos > Ocupados
			(3) = (1)-(2)	(4) = (3)/(7)	(5) = (3)/(1)	
A Agricultura	242,6	365,4	-	-	-	122,8
B Pesca	8,5	9,3	-	-	-	0,9
C Industrias extractivas	4,0	4,3	-	-	-	0,3
D Industrias manufactureras	769,1	631,9	141,6	27,1	18,4	-
DA Alimentación, bebidas y tabaco	143,5	124,2	19,3	3,7	13,5	-
DB Textil y confección	163,2	137,4	25,8	4,9	15,8	-
DC Cuero y del calzado	45,8	23,8	22,0	4,2	48,0	-
DD Madera y del corcho	14,2	14,9	-	-	-	0,8
DE Papel y edición	69,8	58,2	11,5	2,2	16,5	-
DF Coquerías y refino de petróleo	2,4	1,4	1,0	0,2	43,6	-
DG Química	56,0	44,3	11,7	2,2	21,0	-
DH Transformación del caucho y materias plásticas	25,6	24,5	1,0	0,2	4,0	-
DI Otros productos minerales no metálicos	27,3	24,9	2,4	0,5	8,8	-
DJ Metalurgia y fabricación de productos metálicos	40,8	47,6	-	-	-	6,8
DK Maquinaria y equipo mecánico	32,7	23,2	9,5	1,8	29,0	-
DL Material y equipo eléctrico,	47,7	45,3	2,3	0,4	4,8	-
DM Material de transporte	53,8	30,3	23,5	4,5	43,6	-
DN Otras industrias manufactureras	46,6	35,0	11,6	2,2	24,9	-
E Prod. / dist. de energía eléctrica, gas y agua	17,1	12,0	5,1	1,0	29,8	-
F Construcción	99,3	137,2	-	-	-	38,0
G Comercio y reparación	1152,4	1292,1	-	-	-	139,8
H Hostelería	496,0	486,6	9,4	1,8	1,9	-
I Transporte y comunicaciones	204,1	170,4	33,7	6,5	16,5	-
J Intermediación financiera	159,6	154,0	5,6	1,1	3,5	-
K Act. inmobiliarias y serv. empresariales	628,2	741,2	-	-	-	113,0
L Administración pública	378,6	411,1	-	-	-	32,5
M Educación	595,0	467,3	127,6	24,4	21,5	-
N Act. sanitarias y servicios sociales	671,8	559,9	111,9	21,4	16,7	-
O Otras act. sociales y serv. personales	316,8	371,0	-	-	-	54,2
P Hogares que emplean personal doméstico	264,2	176,5	87,8	16,8	33,2	-
TOTAL	6.007	5.990	-	-	-	-
Total (sectores con empleo irregular)	**-**	**-**	**522,7 (7)**	**100,0**	**16,7 (*)**	**-**
Total (sectores donde afiliadas > ocupadas)	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	509,0

En los hogares que emplean personal doméstico sólo se han considerado las ocupadas que dedican al menos 72 horas a la semana y por lo tanto tienen obligación/ derecho de estar afiliadas a la Seguridad Social

(*) Total de trabajadoras en situación de irregularidad laboral, (7) en la tabla, sobre el total de ocupadas, teniendo en cuenta sólo las ramas donde ocupadas es mayor que afiliadas

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE (EPA) y MTAS (Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social).

Tabla 12 ESTIMACIONES DEL EMPLEO IRREGULAR FEMENINO EN ESPAÑA: TRABAJADORAS ESPAÑOLAS Y EXTRANJERAS. AÑO 2002

Año 2002	Españolas			Extranjeras		
Unidad: miles, salvo indicación	Nº de ocupadas (1)	Nº de mujeres trabajadoras afiliadas (2)	Ocupadas no afiliadas (3) = (1)-(2)	Nº de ocupadas (1)	Nº de mujeres trabajadoras afiliadas (2)	Ocupadas no afiliadas (3) = (1)-(2)
A. Agricultura	234,6	345,2	-	8,0	20,2	-
B. Pesca	8,5	9,3	-	0,0	0,1	-
C. Industrias extractivas	4,0	4,2	-	0,0	0,1	-
D. Industrias manufactureras	759,8	616,3	146,9	9,3	15,5	-
DA. Alimentación, bebidas y tabaco	141,0	120,0	21,1	2,5	4,2	-
DB. Textil y confección	160,6	133,4	27,2	2,6	4,0	-
DC. Cuero y del calzado	45,6	23,4	22,1	0,3	0,4	-
DD. Madera y del corcho	14,1	14,6	-	0,1	0,3	-
DE. Papel y edición	68,6	56,8	11,8	1,1	1,4	-
DF. Coquerías y refino de petróleo	2,4	1,3	1,1	0,0	0,0	-
DG. Química	55,6	43,6	12,0	0,5	0,7	-
DH. Transformación del caucho y materias plásticas	25,3	24,0	1,3	0,3	0,6	-
DI. Otros productos minerales no metálicos	27,1	24,2	2,8	0,2	0,6	-
DJ. Metalurgia y fabricación de productos metálicos	40,8	46,8	-	0,0	0,8	-
DK. Maquinaria y equipo mecánico	31,6	22,9	8,8	1,0	0,3	0,7
DL. Material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	47,3	44,6	2,8	0,3	0,8	-
DM. Material de transporte	53,8	29,7	24,0	0,0	0,6	-
DN. Otras industrias manufactureras	46,1	34,1	12,0	0,5	0,8	-
E. Prod. / dist. de energía eléctrica, gas y agua	17,1	11,9	5,2	0,0	0,1	-
F. Construcción	96,9	132,2	-	2,4	5,0	-
G. Comercio y reparación	1137,0	1253,3	-	15,4	38,9	-
H. Hostelería	452,1	428,9	23,2	43,9	57,7	-
I. Transporte y comunicaciones	197,7	163,7	34,0	6,4	6,7	-
J. Intermediación financiera	159,0	152,2	6,9	0,5	1,8	-
K. Act. inmobiliarias y serv. empresariales	612,3	699,6	-	15,9	41,6	-
L. Administración pública	377,8	409,2	-	0,7	1,9	-
M. Educación	589,8	456,4	133,4	5,1	10,9	-
N. Act. sanitarias y servicios sociales	665,2	550,9	114,3	6,6	9,0	-
O. Otras act. sociales y serv. personales	311,8	357,1	-	5,0	13,9	-
P. Hogares que emplean personal doméstico	221,8	99,3	122,5	42,5	77,2	-
TOTAL	**5.845**	**5.690**	**-**	**161,9**	**300,5**	**-**
Total (sectores con empleo irregular)	**-**	**-**	**586,3**	**-**	**-**	**0,7**

En los hogares que emplean personal doméstico sólo se han considerado las ocupadas que dedican al menos 72 horas a la semana y por lo tanto tienen obligación/ derecho de estar afiliadas a la Seguridad Social

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE (EPA) y MTAS (Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social).

Referencia: ocupadas por rama según EPA

El análisis de la incidencia de la irregularidad laboral con **referencia al número de mujeres ocupadas por ramas** (columna (5) de la Tabla 11) indica que las ramas productivas más afectadas (por encima de la media del 16,7%) son: Hogares que emplean personal doméstico (33,2%)[27], Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua (29,8%) y Educación (21,5%), y entre las Industrias manufactureras destacan Cuero y calzado (48,0%), Coquerías y refino de petróleo y Material de transporte (43,6%), Fabricación de maquinaria y equipo mecánico (29,0%), Otras industrias manufactureras (24,9%) e Industria química (21,0%).

Hay otras cuatro ramas con una incidencia del empleo irregular menor que la media, pero superando el 15% del empleo total de la rama: Actividades sanitarias y servicios sociales (16,7%), Papel y edición y Transporte y comunicaciones (16,5%) y Textil y confección (15,8%).

Estos datos revelan que la incidencia del empleo irregular femenino no sólo es importante en actividades desempeñadas principalmente o en gran parte por mujeres (las pertenecientes a los Grupos A y B de la Tabla 10), sino que en algunas actividades tradicionalmente masculinas, como Coquerías y refino de petróleo, Material de transporte o Fabricación de maquinaria y equipo mecánico (pertenecen al Grupo C de la Tabla 10), aunque el número de mujeres ocupadas es relativamente pequeño, una parte importante de ellas están en situación de irregularidad.

Este resultado es destacable en el contexto de la literatura acerca de trabajo irregular, revisada en el Capítulo I, donde se ha acentuado la importancia del mismo en actividades productivas de mayor presencia relativa femenina (confirmada con los resultados presentados), pero no su alcance en ramas de actividad con mayor o predominante presencia masculina en términos de empleo.

Además, saca a la luz la importante bolsa de empleo irregular en Educación, actividad que no es tratada como uno de los potenciales focos de irregularidad laboral femenina en la literatura[28]. Podría pensarse que en esta rama tenga cierto peso actividades

[27] Las mujeres ocupadas de la EPA utilizadas para este cálculo son aquellas que trabajan más de 72 horas mensuales al menos 12 días al mes (trabajadoras que tienen obligación/derecho de/a cotizar al Sistema de Seguridad Social; esto es, lo que en los capítulos siguientes se trata como empleadas de hogar en situación de irregularidad estricta). No se ha tenido en cuenta, por tanto, las "exentas" de tal obligación/derecho porque trabajan un número de horas y/o de días al mes menor que el señalado.

[28] Para obtener la cifra de "Trabajadoras afiliadas al Sistema de Seguridad Social en alta laboral", del total de situaciones de afiliación se ha depurado: las dobles afiliaciones y las funcionarias afiliados a sus propias mutualidades, y se ha depurado el registro de las trabajadoras afiliadas al Régimen Especial Agrario. Para más detalle, véase el Anexo II.

laborales precarias relacionadas con la educación no reglada y/o la educación privada (clases particulares, etc.). En cualquier caso, esto revela una incoherencia en la medición de las trabajadoras en estas actividades por parte de las dos fuentes estadísticas utilizadas que, sin embargo, no apunta claramente a una u otra fuente como causa principal.

3.1.2. Algunos casos especiales

Actividades con mayor número de mujeres afiliadas que de ocupadas

Algunas actividades productivas, donde la presencia de la mujer es muy importante en el empleo total, tienen más afiliadas a la Seguridad Social que ocupadas según EPA. En el año 2002 se contabilizan alrededor de 509.000 trabajadoras afiliadas en alta laboral que no han sido captadas por la EPA (columna (6) de la Tabla 11), distribuidas esencialmente en las ramas de Agricultura, Construcción, Comercio y reparación, Actividades inmobiliarias y servicios empresariales, Administración pública y Otras actividades sociales y servicios personales.

Este resultado puede venir derivado de la interrelación de dos hechos. En primer lugar, la EPA, como se ha explicado más arriba, subestima a las mujeres trabajadoras de origen extranjero, lo que constituye un contingente importante de trabajadoras no captadas, dado el importante aumento del fenómeno de la inmigración en los últimos años. Y además, las ramas productivas donde el número de afiliadas es mayor que el de ocupadas son precisamente algunas de las actividades donde se concentra el empleo femenino inmigrante; de hecho, en el año 2002, las mujeres extranjeras ocupadas se concentran en Comercio y reparación (8,6%), Otras actividades empresariales[29] (7,6%) y Agricultura (5%), entre otras actividades.

En este contexto, de haber captado la EPA más adecuadamente a las mujeres trabajadoras inmigrantes, en las ramas de actividad con mayor número de afiliadas que de ocupadas, aumentaría el número de mujeres en situación de irregularidad laboral que, por tanto, serían en gran parte de origen extranjero.

Además, las mujeres extranjeras que trabajan en estas ramas son relativamente más susceptibles de sufrir situaciones de irregularidad laboral que las españolas. Esto se debe a que muchas trabajadoras españolas tienen la posibilidad de trabajar como ayudas familiares (que no generan obligación de cotizar) en actividades como la

[29] Es una subrrama de Actividades inmobiliarias y servicios empresariales, en donde se incluyen los servicios de limpieza.

Agricultura, la Hostelería o el Comercio al por menor[30] esencialmente, reduciéndose de este modo el colectivo de trabajadoras españolas en situación potencial de irregularidad laboral.

En el caso de la Agricultura, se puede añadir alguna explicación adicional, porque hay que tener en cuenta que, por la propia naturaleza de la actividad (discontinua, épocas de mucho/poco trabajo etc.), se pueden producir situaciones laborales esporádicas, con origen en relaciones familiares, etc., difíciles de captar por la EPA.

Hogares que emplean personal doméstico

Si bien esta rama constituye una de las actividades que ocupan a más trabajadoras inmigrantes (el 33%), también es cierto que el 82% del total de ocupadas en esta rama es de nacionalidad española (con respecto a las cuáles no se cuestiona la representatividad de la EPA). Por tanto, la elevada cifra de irregularidad laboral detectada del total de ocupadas (33,2%), está engrosada esencialmente por mujeres españolas.

En el cálculo realizado sólo se han tenido en cuenta entre las ocupadas a las trabajadoras en el servicio doméstico que han trabajado más de 72 horas al mes y al menos 12 días del mismo, es decir, las que estrictamente tienen obligación de cotizar. Si se tuvieran en cuenta al realizar el cálculo también las exentas (trabajadoras técnicamente dentro de la regularidad pero en situación muy próxima al empleo oculto o informal), el porcentaje de empleo irregular sobre el total en esta actividad se elevaría hasta el 49,5%.

3.2. Comparativa del empleo irregular femenino con el masculino en 2002

Los resultados presentados en el apartado anterior indican que la EPA comete un sesgo importante en la estimación de las mujeres ocupadas de nacionalidad extranjera. Con el fin de comprobar si este hecho se extiende también a los hombres y determinar las diferencias en las bolsas de irregularidad laboral por ramas de actividad entre ambos sexos, en este apartado se realiza una estimación del empleo irregular masculino en el año 2002, de forma análoga a la explicada para el colectivo de mujeres.

[30] En 2002 (media anual) según la EPA se contabilizan como ayudas familiares el 20,5% de las ocupadas en Agricultura, el 8,3% de Hostelería y el 4,1% de Comercio y reparación, la mayoría de las cuáles son españolas.

3.2.1. Características por ramas de actividad

La cuantificación realizada detecta 815.600 trabajadores ocupados pero no afiliados al Sistema de la Seguridad Social (Tabla 13). Esta cifra supone el 12,7% de los hombres ocupados en las ramas de actividad donde el número de hombres ocupados es mayor que el número de afiliados a la Seguridad Social, porcentaje cuatro puntos porcentuales inferior que el correspondiente al empleo irregular femenino en España en 2002.

Al igual que en el colectivo de mujeres, en la mayoría de las ramas de actividad el número de hombres ocupados es mayor que el de afiliados, de manera que a partir de la diferencia se puede calcular la correspondiente bolsa de irregularidad laboral. Pero de nuevo en Comercio y reparación, Actividades inmobiliarias y servicios empresariales, Administración pública, y en menor cuantía, Fabricación de material electrónico, eléctrico y óptico y Actividades sanitarias y servicios sociales, el número de afiliados es mayor que el número de ocupados.

La explicación de este hecho radica, al igual que se mostrado en el apartado anterior para las mujeres, en la infravaloración de los trabajadores ocupados de origen extranjero que realiza la EPA (Tabla 14). En este caso también, salvo en cuatro ramas productivas, el número de afiliados es mayor que el número de ocupados, de modo que la comparativa entre las dos fuentes estadísticas para estimar el empleo irregular masculino resulta de utilidad en el caso de los trabajadores españoles, pero no considerando solamente trabajadores extranjeros. De ahí que los resultados agregados (Tabla 13) realmente encubran este problema.

Siguiendo el mismo esquema de análisis de las estimaciones del empleo irregular femenino, los resultados de cuantificación de dicho tipo de empleo entre los trabajadores se analizan en términos globales. Lo que no es óbice del hecho puesto de manifiesto en estas líneas sobre los errores de estimación que se comenten con la comparación entre ambas fuentes estadísticas.

Referencia: empleo irregular total

Las actividades con mayor incidencia de la irregularidad laboral en términos del empleo irregular de los hombres (columna (4) de la Tabla 13) son por orden de importancia: Construcción (19,8%), Agricultura (18,7%), Transporte y comunicaciones (11,5%) y el conjunto de las Industrias manufactureras (43,6%), destacando dentro de éstas, Alimentación, bebidas y tabaco y Material de transporte (7,7%), Maquinaria y equipo mecánico (6,9%) y Otras industrias manufactureras (5,6%).

Con la excepción de Alimentación, bebidas y tabaco, la mayoría de las ramas indicadas pertenecen al grupo de actividades donde más del 65% de las personas ocupadas son hombres, lo que también confirma que la irregularidad laboral masculina es mayor en

actividades desempeñadas mayoritariamente por hombres. Como ilustración, según la EPA en el año 2002 el porcentaje de hombres ocupados sobre el empleo total es del 94,8% en la Construcción, más del 80% en Maquinaria y equipo mecánico, y en Material de Transporte, cerca del 80% en Transporte y comunicaciones, y el 67,2% en Alimentación, bebidas y tabaco.

Referencia: ocupados por rama según EPA

El peso de la irregularidad laboral con respecto al número de ocupados por ramas (columna (5) de la Tabla 13) indica que las ramas productivas más afectadas (por encima del 20,0%) son: Agricultura (23,0%), Industrias extractivas (25,3%) y Hogares que emplean personal doméstico (25,1%), y entre las Industrias manufactureras destacan Fabricación de maquinaria y equipo mecánico (29,5%), Otras industrias manufactureras (25,2%), Material de transporte (24,9%), Cuero y calzado (23,3%), Coquerías y refino de petróleo (22,4%) y Alimentación, bebidas y tabaco (21,3%).

Tabla 13 ESTIMACIONES DEL EMPLEO IRREGULAR MASCULINO EN ESPAÑA. AÑO 2002

Año 2002

unidades: miles (salvo indicación)	Nº de ocupados	Nº de hombres trabajadores afiliados	Empleo irregular			Afilidos > Ocupados
			Ocupados no afiliados	% de empleo irregular total	% de ocupados por ramas	
	(1)	(2)	(3) = (1)-(2)	(4) = (3)/ (7)	(5) = (3)/ (1)	(6) = (2)-(1)
A. Agricultura	663,0	510,8	152,2	18,7	23,0	-
B. Pesca	47,3	46,0	1,2	0,2	2,6	-
C. Industrias extractivas	59,2	44,2	15,0	1,8	25,3	-
D. Industrias manufactureras	2230,2	1890,9	355,5	43,6	15,9	-
DA. Alimentación, bebidas y tabaco	294,1	231,6	62,5	7,7	21,3	-
DB. Textil y confección	92,7	89,7	3,0	0,4	3,3	-
DC. Cuero y del calzado	50,7	38,9	11,8	1,4	23,3	-
DD. Madera y del corcho	110,9	102,0	9,0	1,1	8,1	-
DE. Papel y edición	161,0	137,0	24,0	2,9	14,9	-
DF. Coquerías y refino de petróleo	10,2	7,9	2,3	0,3	22,4	-
DG. Química	118,4	100,2	18,1	2,2	15,3	-
DH. Transformación del caucho y materias plásticas	85,2	80,3	4,9	0,6	5,7	-
DI. Otros productos minerales no metálicos	173,9	152,4	21,6	2,6	12,4	-
DJ. Metalurgia y fabricación de productos metálicos	390,6	356,9	33,7	4,1	8,6	-
DK. Maquinaria y equipo mecánico	189,7	133,8	55,9	6,9	29,5	-
DL. Material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	118,0	131,1	-	-	-	13,1
DM. Material de transporte	252,1	189,3	62,8	7,7	24,9	-
DN. Otras industrias manufactureras	182,7	136,7	46,0	5,6	25,2	-
E. Prod. / dist. de energía eléctrica, gas y agua	74,4	64,1	10,3	1,3	13,8	-
F. Construcción	1813,9	1652,3	161,6	19,8	8,9	-
G. Comercio y reparación	1399,9	1634,4	-	-	-	234,5
H. Hostelería	522,9	534,7	-	-	-	11,8
I. Transporte y comunicaciones	789,7	696,3	93,4	11,5	11,8	-
J. Intermediación financiera	241,1	241,0	0,0	0,0	0,0	-
K. Act. inmobiliarias y serv. empresariales	665,0	735,9	-	-	-	70,9
L. Administración pública	669,4	708,4	-	-	-	39,0
M. Educación	348,2	370,1	-	-	-	22,0
N. Act. sanitarias y servicios sociales	241,4	230,2	11,1	1,4	4,6	-
O. Otras act. sociales y serv. personales	332,7	329,4	3,3	0,4	1,0	-
P. Hogares que emplean personal doméstico	47,5	35,6	11,9	1,5	25,1	-
TOTAL	**10.146**	**9.724**	**-**	**-**	**-**	**-**
Total (sectores con empleo irregular)	**- -**		**815,6 (7)**	**100,0**	**12,7(*)**	**-**
Total (sectores donde afiliados > ocupados)	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**391,2**

En los hogares que emplean personal doméstico sólo se han considerado los ocupados que dedican al menos 72 horas a la semana y por lo tanto tienen obligación de estar afiliados a la Seguridad Social

(*) Total de trabajadores en situación de irregularidad laboral, (7) en la tabla, sobre el total de ocupados, teniendo en cuenta sólo las ramas donde ocupados es mayor que afiliados

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE (EPA) y MTAS (Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social).

Tabla 14 ESTIMACIONES DEL EMPLEO IRREGULAR MASCULINO EN ESPAÑA: TRABAJADORES ESPAÑOLES Y EXTRANJEROS. AÑO 2002

Año 2002	Españoles			Extranjeros		
Unidad: miles, salvo indicación	Nº de ocupados	Nº de hombres trabajadores afiliados	Ocupados no afiliados	Nº de ocupados	Nº de hombres trabajadores afiliados	Ocupados no afiliados
	(1)	(2)	(3) = (1)-(2)	(1)	(2)	(3) = (1)-(2)
A. Agricultura	638,5	415,3	223,2	24,5	95,5	-
B. Pesca	46,5	44,2	2,3	0,8	1,9	-
C. Industrias extractivas	55,8	42,7	13,0	3,4	1,5	1,9
D. Industrias manufactureras	2193,9	1833,2	374,8	36,3	57,7	-
DA. Alimentación, bebidas y tabaco	288,8	221,2	67,6	5,3	10,4	-
DB. Textil y confección	91,3	84,9	6,4	1,4	4,8	-
DC. Cuero y del calzado	50,1	37,9	12,2	0,6	1,0	-
DD. Madera y del corcho	109,7	98,2	11,5	1,2	3,7	-
DE. Papel y edición	159,0	133,7	25,3	2,0	3,3	-
DF. Coquerías y refino de petróleo	10,2	7,9	2,3	0,0	0,0	-
DG. Química	114,8	98,2	16,6	3,6	2,1	1,5
DH. Transformación del caucho y materias plásticas	85,2	78,0	7,1	0,0	2,3	-
DI. Otros productos minerales no metálicos	168,0	146,6	21,5	5,9	5,8	0,1
DJ. Metalurgia y fabricación de productos metálicos	382,6	345,9	36,7	7,9	11,0	-
DK. Maquinaria y equipo mecánico	186,3	130,9	55,4	3,4	2,9	0,5
DL. Material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	117,5	128,1	-	0,5	3,0	-
DM. Material de transporte	250,9	186,0	64,9	1,2	3,3	-
DN. Otras industrias manufactureras	179,9	132,5	47,4	2,8	4,2	-
E. Prod. / dist. de energía eléctrica, gas y agua	74,4	63,7	10,7	0,0	0,4	-
F. Construcción	1749,5	1529,1	220,4	64,4	123,2	-
G. Comercio y reparación	1370,8	1565,3	-	29,1	69,2	-
H. Hostelería	495,6	471,3	24,3	27,3	63,4	-
I. Transporte y comunicaciones	775,7	674,3	101,3	14,0	21,9	-
J. Intermediación financiera	239,4	239,0	0,4	1,6	2,0	-
K. Act. inmobiliarias y serv. empresariales	644,8	684,7	-	20,2	51,2	-
L. Administración pública	668,2	704,6	-	1,2	3,8	-
M. Educación	342,2	361,2	-	6,0	8,9	-
N. Act. sanitarias y servicios sociales	238,5	225,6	12,9	2,9	4,6	-
O. Otras act. sociales y serv. personales	327,8	312,4	15,4	4,9	17,0	-
P. Hogares que emplean personal doméstico	43,7	27,0	16,7	3,8	8,5	-
TOTAL	**9.905**	**9.194**	**-**	**240,4**	**530,7**	**-**
Total (sectores con empleo irregular)	**-**	**-**	**1015,4**	**-**	**-**	**4,1**

En los hogares que emplean personal doméstico sólo se han considerado los ocupados que dedican al menos 72 horas a la semana y por lo tanto tienen obligación de estar afiliados a la Seguridad Social

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE (EPA) y MTAS (Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social).

3.2.2. Algunos casos especiales

Actividades con mayor número de hombres afiliados que de ocupados

En el año 2002 se contabilizan unos 391.200 trabajadores afiliados en alta laboral que no han sido captados por la EPA (columna (6) de la Tabla 13), distribuidos esencialmente en las ramas de Comercio y reparación, Actividades inmobiliarias y servicios empresariales y Administración pública.

Al igual que se señaló para las mujeres, la conjunción de dos hechos puede dar explicación a estos resultados. Por una parte, la EPA subestima a los hombres trabajadores de origen extranjero, lo que empieza a constituir un problema de cuantificación de las personas inmigrantes (hombres y mujeres) en las diferentes categorías relacionadas con el mercado de trabajo. Por otra parte, las actividades donde el número de afiliados es mayor que el de ocupados son algunas de las que concentran más empleo masculino inmigrante; en el año 2002, los hombres extranjeros ocupados se dedican principalmente a Comercio y reparación (11,8%) y Actividades inmobiliarias y servicios empresariales (8,4%).

Por tanto, también en este caso, de haber captado la EPA más adecuadamente a los varones trabajadores inmigrantes en las ramas de actividad con mayor número de afiliados que de ocupados, aumentaría el número de hombres en situación de irregularidad laboral, gran parte de los cuales serían de origen extranjero.

Construcción

Esta rama forma parte de algunas de las actividades que ocupan a más trabajadores inmigrantes (el 26,9%). Aún así la irregularidad laboral detectada (el 8,9%) no es muy elevada y está engrosada esencialmente por hombres españoles, porque más del 96% de los ocupados son de nacionalidad española (con respecto a los cuáles no se cuestiona la representatividad de la EPA).

3.3. Comparativa del empleo irregular femenino en 1998 y 2002

En términos absolutos, el empleo irregular femenino en 1998 afectó a 363.800 mujeres (Tabla 15), cifra que se elevó hasta 522.700 en 2002. Sin embargo, en términos relativos, el 16,4% de las mujeres ocupadas en 1998 estaban en situación de irregularidad laboral, cifra tan sólo tres décimas menos que en 2002. Por tanto, la comparativa de las

estimaciones del empleo irregular femenino en España en 1998[31] y 2002 arroja, como primer resultado global, un leve aumento del mismo en relación al empleo total de tres décimas, motivado por un crecimiento del número de afiliadas (27,0%) muy semejante al de ocupadas (26,9%) entre ambos años.

En el crecimiento de las afiliadas en dicho periodo de tiempo, las mujeres de nacionalidad extranjera tienen un papel protagonista, porque mientras que la afiliación aumenta un 24,9% en el caso de las españolas, en el colectivo de mujeres extranjeras se eleva un 150%. Este hecho también se ha producido entre las ocupadas, pero con un protagonismo todavía mayor de las mujeres de origen extranjero, puesto que el crecimiento del empleo de este colectivo ha sobrepasado el 220% (en el caso de las españolas ha sido el 24%, semejante al de afiliadas). Estos resultados confirman la importancia creciente del fenómeno de la inmigración, en particular femenina, en España en los últimos años y su particular incidencia en el mercado de trabajo.

Referencia: empleo irregular total

Por ramas, en ambos años coinciden las ramas cuyo empleo irregular tiene mayor peso sobre el empleo irregular total: Educación, Actividades sanitarias y servicios sociales, Hogares que emplean personal doméstico y algunas industrias manufactureras como Alimentación, bebidas y tabaco, Textil y confección, y Cuero y calzado, que son actividades mayoritariamente o de importante presencia laboral femenina.

Las diferencias se hacen notar en algunas ramas que pierden peso sobre el total en 2002 (respecto a 1998), siendo las más destacadas Hogares que emplean personal doméstico y Educación. El motivo es que el número de afiliadas en ambas ha aumentado más que el de ocupadas entre 1998 y 2002; particularmente, en Hogares que emplean personal doméstico con una substancial diferencia (22,3% y 15%, respectivamente).

Referencia: ocupadas por rama según EPA

También en ambos años coinciden la mayoría de las actividades con más empleo irregular en relación al empleo total por rama: Cuero y calzado, Coquerías y refino de petróleo, Hogares que emplean personal doméstico, Educación, Otras industrias manufactureras, Material de transporte, Alimentación, bebidas y tabaco, etc., algunas de las cuales son actividades donde predomina la mano de obra femenina, pero otras son desempeñadas principalmente por varones.

[31] El análisis del empleo irregular en la actualidad, realizado en el Apartado 3.1 para el año 2002, puede aplicarse en sus resultados y conclusiones al año 1998. De ahí, que no se repita el análisis para este año.

En Hogares que emplean personal doméstico se mantiene el peso del empleo irregular sobre el total en 2002 (33,2%) con respecto a 1998. En el resto de las ramas productivas se han producido ligeras variaciones al alza o a la baja, según que el número de ocupadas haya crecido más o menos que el de afiliadas.

Actividades con mayor número de mujeres afiliadas que de ocupadas

En términos absolutos, en 2002 se contabilizaron 509.000 mujeres afiliadas no captadas por EPA, cifra que en 1998 alcanzó las 385.300 personas. Esto supone un incremento medio de más del 32,8% de este fenómeno en las ramas afectadas, esencialmente Comercio y reparación, Actividades inmobiliarias y servicios empresariales, y Agricultura.

De las tres ramas señaladas, Agricultura es el único caso en que ocupadas ha decrecido un -6,7% entre 1998 y 2002, en tanto que afiliadas ha aumentado un 11,2%. El descenso del número de ocupadas no es llamativo, porque forma parte del proceso de destrucción de empleo[32] en esta rama comenzado hace dos décadas. Sin embargo, el crecimiento del número de afiliadas, y de personas afiliadas de ambos sexos en general, es extraño en un sector que destruye empleo.

[32] El proceso de destrucción de empleo en el sector agrícola, que afecta esencialmente a personas de nacionalidad española de ambos sexos, conlleva continuos decrecimientos del empleo en el sector. Este fenómeno, sin embargo, no es incoherente con la posibilidad de que la EPA subestime el empleo de mujeres extranjeras y/o situaciones laborales esporádicas en dicho sector (como se señala en el Apartado 3.1.2).

Tabla 15 ESTIMACIONES DEL EMPLEO IRREGULAR FEMENINO EN ESPAÑA. AÑO 1998

Año 1998 unidades: miles (salvo indicación)	Nº de ocupadas (1)	Nº de mujeres trabajadoras afiliadas (2)	Empleo irregular Ocupadas no afiliadas (3) = (1)-(2)	% de empleo irregular total (4) = (3)/ (7)	% de ocupadas por ramas (5) = (3)/ (1)	Afiliadas > Ocupadas (6) = (2)-(1)
A. Agricultura	260,0	328,6	-	-	-	68,6
B. Pesca	5,8	13,4	-	-	-	7,6
C. Industrias extractivas	5,4	4,1	1,3	0,4	-	-
D. Industrias manufactureras	602,1	536,4	85,1	23,4	14,1	-
DA. Alimentación, bebidas y tabaco	128,6	104,8	23,9	6,6	18,6	-
DB. Textil y confección	163,4	135,8	27,6	7,6	16,9	-
DC. Cuero y del calzado	43,9	23,3	20,6	5,7	47,0	-
DD. Madera y del corcho	7,2	11,8	-	-	-	4,6
DE. Papel y edición	44,4	46,0	-	-	-	1,7
DF. Coquerías y refino de petróleo	1,8	1,2	0,6	0,2	33,5	-
DG. Química	34,9	36,8	-	-	-	1,9
DH. Transformación del caucho y materias plásticas	17,7	15,7	2,0	0,5	11,1	-
DI. Otros productos minerales no metálicos	20,0	19,6	0,4	0,1	2,1	-
DJ. Metalurgia y fabricación de productos metálicos	25,9	34,8	-	-	-	9,0
DK. Maquinaria y equipo mecánico	23,4	19,0	4,4	1,2	18,8	-
DL. Material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	36,1	41,7	-	-	-	5,6
DM. Material de transporte	22,8	21,8	1,0	0,3	4,2	-
DN. Otras industrias manufactureras	32,3	27,5	4,7	1,3	14,7	
E. Prod. / dist. de energía eléctrica, gas y agua	8,8	10,6	-	-	-	1,9
F. Construcción	49,8	80,9	-	-	-	31,2
G. Comercio y reparación	959,4	1021,0	-	-	-	61,6
H. Hostelería	371,8	361,2	10,6	2,9	2,9	-
I. Transporte y comunicaciones	138,6	128,0	10,6	2,9	7,6	-
J. Intermediación financiera	108,5	122,3	-	-	-	13,8
K. Act. inmobiliarias y serv. empresariales	423,1	467,6	-	-	-	44,5
L. Administración pública	306,1	407,7	-	-	-	101,7
M. Educación	508,0	408,8	99,2	27,3	19,5	-
N. Act. sanitarias y servicios sociales	523,6	437,6	86,0	23,6	16,4	-
O. Otras act. sociales y serv. personales	249,4	281,1	-	-	-	31,7
P. Hogares que emplean personal doméstico	211,2	140,2	71,0	19,5	33,6	-
TOTAL	**4.731**	**4.750**				
Total (sectores con empleo irregular)			**363,8 (7)**	**100,0**	**16,4 (*)**	
Total (sectores donde afiliadas > ocupadas)						**385,3**

En los hogares que emplean personal doméstico sólo se han considerado las ocupadas que dedican al menos 72 horas a la semana y por lo tanto tienen obligación/ derecho de estar afiliadas a la Seguridad Social

(*) Total de trabajadoras en situación de irregularidad laboral, (7) en la tabla, sobre el total de ocupadas, teniendo en cuenta sólo las ramas donde ocupadas es mayor que afiliadas

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE (EPA) y MTAS (Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social).

3.4. Medidas del empleo irregular femenino: comparación entre fuentes estadísticas

La medición del empleo irregular femenino realizada en los apartados anteriores se ha basado en la comparación entre dos fuentes estadísticas oficiales que estiman el número de trabajadoras (desde distintos puntos de vista) del mercado laboral español. Sin embargo, las encuestas específicas realizadas a mujeres en situación laboral irregular y regular, respectivamente, también constituyen una fuente de información muy relevante de la medición, en este caso relativa, del empleo irregular femenino.

La Tabla 16 resume las estimaciones del empleo irregular femenino obtenidas a partir de la comparación de ocupadas y afiliadas en el año 2002 (que aparecen en la Tabla 11), considerando sólo las ramas de actividad donde hay una mayor concentración de mujeres en situación de irregularidad laboral según la encuesta específica dirigida a ellas y cuyos resultados se presentan en la Tabla 17.

Una de las ventajas de las encuestas específicas, en relación a los resultados presentados en los apartados anteriores procedentes de la comparativa entre ocupadas y afiliadas, es que aproximan el fenómeno de la irregularidad laboral de forma global. Esto permite conocer la distribución porcentual del empleo femenino irregular y su peso relativo sobre el empleo total considerando todas las ramas de actividad que agrupan a las mujeres en esta situación.

Tabla 16 RESUMEN DE LAS ESTIMACIONES DEL EMPLEO FEMENINO IRREGULAR COMPARANDO OCUPADAS Y AFILIADAS. AÑO 2002

unidades: porcentajes

	2002	
	trabajadoras en situación de irregularidad laboral de cada rama sobre el empleo femenino irregular total	*trabajadoras en situación de irregularidad laboral sobre ocupadas por ramas*
Agricultura	-	-
Textil, confección, cuero y calzado	9,1	31,9
Comercio y reparación	-	-
Hostelería	1,8	1,9
Actividades inmobiliarias y servicios empresariales	-	-
Educación	24,4	21,5
Otras actividades sociales y servicios personales	-	-
Hogares que emplean personal doméstico	16,8	33,2
Otras actividades	47,9	15,2
TOTAL	**100,0**	**16,7**

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de INE (EPA) y MTAS (Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social).

Referencia: empleo irregular total

La comparación entre las fuentes oficiales indica que Educación y Hogares que emplean personal doméstico son las tres actividades con mayor peso sobre el empleo irregular total, un 24,4% y un 16,8%, respectivamente, a las que se añade Actividades sanitarias y servicios sociales (21,4%) que quedan englobadas en Otras actividades. Sin embargo, los resultados de las encuestas específicas apuntan a Hogares que emplean personal doméstico (29,8%) como la actividad con mayor concentración de trabajadoras en situación irregular sobre el total de las mismas, seguidos de Actividades inmobiliarias y servicios empresariales (16,4%), Hostelería (14,3%) y Comercio y reparación (12,8%). A lo que se añade Educación (8,6%), con una incidencia muy relativa y claramente alejada de la cifra procedente de la comparativa entre ocupadas y afiliadas.

Estos resultados señalan que las encuestas específicas, primero, son capaces de captar la irregularidad laboral en su conjunto. Segundo, ofrecen una distribución sectorial de las mujeres en dicha situación razonablemente bien repartida entre las actividades que, o bien en otros estudios o bien las personas expertas consultadas, se han identificado a priori como más probables de concentrar mayor número de mujeres en situación laboral irregular. Y tercero, también permiten identificar “bolsas de irregularidad” menos tradicionales, como la Educación (aunque no en una cifra tan llamativa como la procedente de la comparativa entre las fuentes oficiales).

Tabla 17 **ESTIMACIONES DEL EMPLEO FEMENINO IRREGULAR A PARTIR DE LAS ENCUESTAS ESPECÍFICAS A MUJERES. AÑO 2003**

unidades: porcentajes

	2003	
	trabajadoras en situación de irregularidad laboral de cada rama sobre el empleo femenino irregular total	trabajadoras en situación de irregularidad laboral sobre ocupadas por ramas
Agricultura	2,6	20,1
Textil, confección, cuero y calzado	5,3	30,6
Comercio y reparación	12,8	28,7
Hostelería	14,3	44,9
Actividades inmobiliarias y servicios empresariales	16,4	22,9
Educación	8,6	23,4
Otras actividades sociales y servicios personales	2,6	26,7
Hogares que emplean personal doméstico	29,8	66,5
Otras actividades	7,8	12,4
TOTAL	**100,0**	**30,2**

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta a hogares.

Referencia: ocupadas por rama según EPA

El peso del empleo femenino irregular total sobre el empleo total, según las encuestas a mujeres, alcanza el 30,2%, frente al 16,7% estimado por la comparativa entre ocupadas y afiliadas. Aquel mayor porcentaje responde, entre otras razones, a que para su cálculo se están teniendo en cuenta todas las ramas de actividad, mientras que en el segundo caso sólo se consideran las ramas donde ocupadas es mayor que afiliadas (véase 3.1.1 para conocer las razones metodológicas) que, como se muestra en la Tabla 16, excluye actividades como Comercio y reparación o Actividades inmobiliarias y servicios empresariales, que según las encuestas específicas son importantes focos de irregularidad laboral femenina.

A partir de las encuestas específicas, las actividades con más empleo irregular en relación al empleo total por rama son: Hogares que emplean personal doméstico (66,5%), Hostelería (44,9%), Textil, confección, cuero y calzado (30,6%), etc., alcanzando el empleo irregular femenino como mínimo el 20% del empleo total también femenino en todos las ramas que aparecen en la Tabla 17.

3.5. Aspectos a destacar sobre la cuantificación del empleo irregular femenino

Los aspectos más destacados del análisis realizado para cuantificar el empleo femenino irregular, a partir de la comparativa entre fuentes oficiales (EPA y Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social), son:

1. El empleo irregular femenino alcanza de media el 16,4% del empleo total en 1998 y el 16,7% en 2002. El mantenimiento de dicha cifra entre ambos años se debe a un crecimiento de la afiliación similar al de la ocupación.

2. Algunas actividades tienen más afiliadas que ocupadas, como Actividades inmobiliarias y servicios empresariales, Comercio y reparación, Otras actividades sociales y servicios personales, etc. La principal explicación deriva de la interrelación entre el hecho de que la EPA subestima el empleo femenino extranjero y que estas ramas concentran gran parte del mismo.

3. El fenómeno señalado en el punto anterior también se observa al realizar la cuantificación del empleo irregular masculino por ramas de actividad. En este caso, la subestimación de la EPA de los hombres ocupados inmigrantes en ramas como Comercio y reparación, y Actividades inmobiliarias y servicios empresariales, se une al hecho de estas actividades concentran gran parte del empleo de estas personas.

4. En relación al empleo irregular total, las ramas de producción con mayor incidencia de irregularidad laboral en las mujeres son actividades tradicionalmente femeninas o con una importante presencia de la mujer en términos laborales: Educación, Hogares que emplean personal doméstico, Actividades sanitarias y servicios sociales y, dentro de las industrias manufactureras, Textil y confección, Cuero y calzado, y Alimentación, bebidas y tabaco.

5. En relación al empleo femenino por rama, la incidencia del empleo irregular no sólo es importante en actividades desempeñadas principalmente por mujeres, sino también en actividades con mayor presencia laboral masculina: Coquerías y refino de petróleo, Material de transporte y Fabricación de maquinaria y equipo mecánico, donde el peso del empleo irregular sobre el empleo total por rama supera la media (en 1998 y en 2002).

6. La rama de Hogares que emplean personal doméstico es una de las que presenta mayor irregularidad laboral femenina (excluyendo a las exentas). En el año 2002, el 16,8% del empleo irregular femenino se localiza en esta actividad, constituyendo el 33,2% de las ocupadas en la rama. Si se tuvieran en cuenta al realizar el cálculo también las exentas (trabajadoras técnicamente dentro de la regularidad pero en

situación muy próxima al empleo oculto o informal), estas cifras se elevarían substancialmente, pudiendo alcanzar hasta el 22,1% y el 49,5%, respectivamente.

Comparando los resultados anteriores con la cuantificación relativa por ramas de actividad realizada a partir de las encuestas específicas a mujeres, también cabe concluir que estas últimas ofrecen una visión de la irregularidad laboral de mayor potencia en términos globales que la obtenida a partir de las fuentes oficiales, destacando los siguientes resultados a partir de ellas:

7. Son capaces de captar la irregularidad laboral en su conjunto, ofrecen una distribución sectorial de las mujeres en dicha situación razonablemente bien repartida entre las actividades y permiten identificar "bolsas de irregularidad" poco tradicionales.

8. Hogares que emplean personal doméstico es la rama de actividad con mayor peso de irregularidad laboral femenina, ya sea sobre el empleo irregular total o sobre el empleo total también femeninos.

9. El peso del empleo femenino irregular total sobre el empleo total alcanza el 30,2% de media, superando esta cifra el 20% en un total de ocho ramas de actividad.

Capítulo IV: La opinión de las personas expertas sobre la irregularidad laboral femenina

El presente capítulo recoge los resultados de la segunda Fase 2 de trabajo contemplada en este estudio, consistente en la consulta a personas expertas en mujer, trabajo, irregularidad laboral y materias relacionadas, a través de **grupos de trabajo** y **entrevistas en profundidad**.

Esta consulta se ha realizado atendiendo a los siguientes **objetivos**:

1. Recabar y ordenar las opiniones de las personas consultadas sobre posibles perfiles socioeconómicos de las trabajadoras en situación irregular y su localización por sectores productivos.

2. Analizar las causas y consecuencias sobre la vida personal y laboral de las mujeres afectadas de dicha actividad.

3. Identificar las líneas de actuación, que desde el punto de vista de estas personas expertas, serían necesarias demandar y desarrollar para romper con la situación de irregularidad laboral femenina desde un planteamiento global, pero especialmente dirigidas a promover la superación de dicha situación por parte de las mujeres afectadas.

4. Contrastar la adecuación de los instrumentos analíticos que se van a emplear en las siguientes fases del estudio. En especial, precisar y diseñar el contenido del cuestionario de la encuesta específica (Anexo 1) y del guión de entrevistas personales dirigidas a mujeres en situación de irregularidad laboral.

Se han celebrado 12 entrevistas en profundidad (Madrid, A Coruña, Sevilla y Pamplona) y 3 grupos de trabajo (Barcelona, Sevilla y Madrid).

Aparte de criterios derivados de su calidad de personas expertas, en la selección de las entidades y personas participantes se ha tenido en cuenta un criterio de carácter metodológico fundamental desde el punto de vista cualitativo asumido en esta fase del estudio: la **diversificación** de perspectivas y orientaciones que permiten sentar las bases para la consecución de un material representativo y consistente desde el punto de vista estructural del objeto de estudio. La **representatividad** y **consistencia** de los resultados también se han contrastado mediante métodos de verificación por **saturación** y **redundancia**, propios de los métodos cualitativos de investigación.

La procedencia de las **personas participantes** se ciñe a los siguientes ámbitos:

Representantes de organismos de la Administración Central y Autonómica relacionados con mujer y con empleo.

Asociaciones, fundaciones y entidades relacionadas con la mujer y áreas como inmigración, empleo y sectores de actividad económica relevantes para el estudio.

Agentes económicos: asociaciones empresariales relacionadas con la mujer y con sectores de actividad relevantes para el estudio y sindicatos.

Investigadores/as universitario/as (Universidad Autónoma de Barcelona, Universidad de Santiago de Compostela y Universidad de A Coruña) en temas relacionados con mujeres.

El tratamiento (ordenación e interpretación) de la información aportada por las personas expertas en las entrevistas y en los grupos de trabajo se realiza conjuntamente. El motivo es que el proceso llevado a cabo ha demostrado que las aportaciones que los distintos tipos de participantes han realizado acerca del fenómeno de la irregularidad laboral han convergido en ejes comunes y claramente precisados, descritos e interpretados a continuación.

La estructura del presente capítulo sigue la lógica de los objetivos señalados que han orientado la consulta. Comienza con la aproximación al tema de la irregularidad laboral femenina desde dos focalizaciones: las ramas de actividad y las propias mujeres implicadas. La segunda sección aborda la identificación de perfiles de mujeres en situación de irregularidad laboral. A continuación, se focaliza la atención en la lectura de por qué esa situación laboral, es decir, las motivaciones en unos casos voluntarias y en la mayoría fruto de la falta de alternativa que sitúan a una parte de la fuerza de empleo femenina ante la irregularidad laboral. Para después describir las consecuencias sobre la vida laboral y personal de las afectadas que su ubicación en el mercado de trabajo. Por último, se recogen las líneas de actuación propuestas por las personas expertas participantes para mejorar, ayudar a superar, enfrentar, evitar, etc., la irregularidad laboral por parte de las mujeres.

1. RAMAS DE ACTIVIDAD Y EMPLEO IRREGULAR FEMENINO

Todas las personas expertas participantes en el estudio se muestran de acuerdo en que la irregularidad laboral femenina atraviesa todas las ramas de actividad en las que la presencia de la mujer, salvo excepciones, parece generalizada. No obstante, identifican una presencia especialmente relevante en los siguientes sectores:

1. Servicio Domestico.

2. Atención y cuidado a las personas (niños, mayores y dependientes)[33].

3. Confección (textil, calzado y marroquinería).

4. Agricultura.

5. Comercio al por menor.

Las personas consultadas muestran unanimidad respecto a tratar la irregularidad laboral femenina a partir de cuatro consideraciones fundamentales:

1. La irregularidad en el empleo de la mujer es un fenómeno diverso y complejo ya que **adquiere características peculiares en cada sector**. La **rama de actividad es**, por lo tanto, **el eje de diferenciación fundamental** de la lectura que del fenómeno realizan las personas expertas: la organización de las relaciones laborales en cada sector, los escenarios en los que estas se desenvuelven, etc. constituyen el suelo en el que emergen los tipos de irregularidad posibles, los perfiles de trabajadora, etc.

   De forma que otras dimensiones no sólo parecen ocupar un lugar secundario de diferenciación con respecto al empleo irregular sino que se ven mediadas también por las diferenciaciones sectoriales. En este sentido, se considera que las diferencias regionales y territoriales respecto del empleo irregular femenino parecen asociadas a la estructura económica de cada región y al peso de cada uno de estos sectores en el sistema.

2. El trabajo irregular de la mujer es una realidad que **atraviesa y ocupa distintas funciones** en la propia organización del trabajo y de producción de cada sector.

3. Reconocen que aquellos ámbitos de actividad en los que existen bolsas de irregularidad femenina más importantes tienen **rasgos y problemáticas de fondo comunes relacionadas con una cultura del trabajo tradicional**. En esta cultura, el trabajo femenino (incluso valorados por las propias mujeres) es complementario al trabajo masculino y a su propio trabajo dentro del hogar y de atención a la familia.

4. En su análisis las personas expertas se encuentran con dos situaciones que están rozando el límite de la irregularidad en el sentido estricto de la definición amplia de trabajo irregular (actividad retribuida que es legal en cuanto a su naturaleza pero que no se declara a las autoridades públicas) o de las más estrecha manejada

[33] En el R.E. de Empleados de Hogar, la atención y el cuidado de las personas se contemplan como tareas a realizar dentro de la categoría de "empleado de hogar". Sin embargo, las personas expertas consultadas han realizado un tratamiento de estas tareas separado de las denominadas "tareas domésticas" (limpiar la casa, lavar y planchar la ropa, etc.)

en este estudio concreto (actividad remunerada pero no regularizada adecuadamente en relación a la Seguridad Social):

Las **mujeres que trabajan en el negocio o la explotación agraria familiar** del que es titular el marido; negocio en el que trabajan ayudando o del que "han tomado las riendas de su negocio" pero en el que no constan y no están dadas de alta en la Seguridad Social y cuya actividad no es una actividad retribuida en sentido estricto[34]:

"- Porque muchas veces más que trabajo irregular es trabajo...
- No reconocido...
- Exactamente, no reconocido como pueden ser las amas de casa, no el servicio doméstico sino amas de casa."

Pero en la realidad del trabajo femenino, las personas expertas consideran que las fronteras se diluyen y se superponen las categorías analíticas, y lo que destacan, como se verá, es el carácter esencialmente irregular de este ámbito de actividad.

"… las fronteras sistemáticamente se te van conectando y se te mete una encima de otra y hablar de inactividad, de economía sumergida y de trabajo no reconocido es un campo en el que está casi sin límites ..."

Las **mujeres inmigrantes** que no tienen permiso de trabajo y que, por lo tanto, no pueden ser contratadas de forma legal ni dadas de alta en la Seguridad Social.

En este contexto, las personas expertas participantes en el estudio parten de una distinción fundamental entre:

i. Sectores de actividad regularizados, en los que la irregularidad encuentra espacios de desarrollo.

ii. Sectores de actividad percibidos como esencialmente femeninos y estructuralmente irregulares.

1.1. Sectores de actividad regularizados

Se trata de ramas de actividad en las que la normativa y el control de la administración y de los sindicatos dejan fuera del sistema (impiden), en principio, el desarrollo de relaciones laborales irregulares. En estos sectores de actividad, no obstante, las personas expertas identifican dos espacios de **irregularidad** fundamentales:

[34] Se encuadran en la categoría de "Ayuda Familiar" que, si bien no es objeto estricto de irregularidad laboral, se tiene en cuenta en el presente estudio tal como se ha señalado en la Introducción.

i. La irregularidad complementaria al empleo regularizado.

ii. Las redes de producción paralelas irregulares.

Irregularidad complementaria al empleo regularizado:

Dentro de relaciones laborales regularizadas (contrato y alta Seguridad Social) se propone, generalmente desde la empresa, colaboraciones de carácter irregular. Así en las actividades como la hostelería y restauración, la industria agroalimentaria (empaquetado, envasado, etc.), la industria, el comercio o los servicios (limpieza de obras, edificios y empresas) es posible encontrar **trabajadores/as** que **no cotizan por todas las horas que trabajan**.

Redes de producción paralelas irregulares:

En algunos sectores se abren fisuras en las posibilidades de control de la inspección y de los sindicatos configurándose **verdaderas estructuras de trabajo femenino irregular**. El caso más notorio es el de la confección (textil, calzado y marroquinería), aunque también se plantean casos en el sector agroalimentario (envasado y empaquetado, etc.).

Se trata de una estructura paralela:

Por principio no reconocida por la empresa, pero en la que se **apoya el sistema de producción** y con un importante peso la economía del **entorno local** en el que se ubica la empresa.

Constituida por medio de **subcontrataciones en cadena**, que van diluyendo las posibilidades de control y responsabilidades desde el punto de vista de la empresa, de los sindicatos y de la inspección de trabajo.

En la que las mujeres trabajan en **su casa** y constituye el último eslabón de la cadena, y no mantiene una relación laboral no directa con la empresa sino un vínculo no formal y personal, generalmente a través de otra mujer.

1.2. Sectores esencialmente femeninos y estructuralmente irregulares

Se trata de ramas de actividad en las que el **empleo femenino** es un **elemento esencial y estructural** y en el que las normas que lo regulan tienen un carácter irregular, desde el punto de vista de las personas expertas participantes en el estudio, ya que impiden (o dificultan) la regularización laboral de las mujeres en estos sectores.

Aquí habría que distinguir entre dos grupos de actividad fundamentales:

El servicio doméstico y la atención y cuidado a las personas (niños, mayores y dependientes).

Los negocios familiares característicos del sectores como el comercio al por menor, la venta ambulante y las explotaciones agrícolas familiares (Ayuda Familiar)

Servicio doméstico y atención y cuidado a las personas (menores, mayores y dependientes):

Aunque se trata de dos actividades diferentes, en la práctica parecen constituir un ámbito de actividad único. En este sentido, la Atención y cuidado de personas es una actividad productiva doblemente irregular:

1. Porque se trata de una actividad cuya fórmula de contratación (si es que existe) se realiza bajo el marco del servicio doméstico.

2. Por el carácter irregular atribuido por las personas expertas al propio servicio doméstico.

El R.E. de Empleados de Hogar es considerado por parte de todas las personas expertas consultadas como un régimen discriminatorio que afecta fundamentalmente (por no decir únicamente) a las mujeres:

- En el que es imposible el control por parte de la Inspección de Trabajo.

- Que limita las iniciativas y posibilidades de regularización tanto por parte del/a empleador/a como de la empleada. Así, la empleada no puede darse de alta si trabaja menos de 18 horas semanales y es la responsable de pagar su seguridad social si trabaja más de 18 horas y menos de 20 horas semanales o en más de una casa,...

- Cuyas coberturas sociales son muy limitadas (*"le reduce el sueldo y no le cubre nada"* y desde luego no son equiparables a las del Régimen General:

- No reconoce los accidentes de trabajo.

- No se cobra durante los primeros 28 días de baja.

- No da derecho a desempleo.

- Las pensiones son las más bajas de todo el sistema de la Seguridad Social debido al sistema especial de cálculo que se aplica no diferenciándose de forma significativa de la pensión no contributiva.

y que define unas relaciones y condiciones laborales precarias aún cumpliendo la norma ("la propia normativa está creando situaciones de precariedad... está impidiendo que esta gente se regularice, es decir, tiene al colectivo completamente desprotegido"), basadas en una relación laboral de carácter privado/familiar en la que:

Se generan vinculaciones que desvirtúan su carácter de trabajadora.

Las condiciones de trabajo y la propia remuneración no están normalizadas y dependen fundamentalmente del/a empleador/a. En este sentido, parece identificarse la tendencia a establecer como referente los ingresos de la mujer (empleadora) y no los ingresos totales del núcleo familiar.

> *"La empleadora o el empleador cuando te llama siempre el perfil de la persona pues que sea una mujer ya que tenga entre 35 y 55 años, que sea un ama de casa que lo sepa hacer todo, que ellas dejen a sus hijos en confianza con una persona que tenga ella confianza, que haya cuidado a sus hijos. Bueno, es curioso... de 35 a 55 años, a ser posible que no tenga niños pequeños, a ser posible que sea ama de casa, que tenga experiencia y que yo tenga la suficiente confianza como para dejarla mis niños, que me sepa hacer de comer, que me sepa limpiar, que sea a ser posible una persona muy limpia porque estoy trabajando y que lo tenga todo limpio, que tenga responsabilidad para llevar y traer a mis niños del colegio y si se ponen malos. Y claro, mi horario es de 7:30, 7:45 a 15:00, 15:15 de la tarde, de lunes a viernes, pero si pudiera tener algún sábado porque yo tengo que salir de compras y, claro, no me voy a llevar a los niños. Bueno, y también coméntale si tiene libre algún fin de semana porque, claro, yo tengo mi vida y tengo que salir con mi marido. ¿Cuánto le paga usted? Pues, claro, 50.000 ..."*

Se trata de un Régimen que, desde la interpretación de las personas expertas, **refleja y refuerza la falta de valoración social** (compartida generalmente por empleador/a y empleada) de los trabajos relacionados tradicionalmente con la mujer al no darle valor económico ni reconocerle derechos y coberturas sociales iguales a los del Régimen General, a pesar de constituir un soporte fundamental de la economía social, de la comunidad y de la familia.

Los negocios familiares: comercio al por menor y explotaciones agrarias:

Los regímenes especiales dirigidos a evitar el fraude en el comercio al por menor y en las explotaciones agrarias[35] han supuesto un importante obstáculo para regularizar el trabajo de las mujeres en estos sectores. Se trata de una reglamentación que:

No reconoce el trabajo de las mujeres por lo que parece abocado a permanecer oculto en el límite mismo del concepto de trabajo irregular, como se ha adelantado.

Da la espalda a la propia realidad de estas actividades en los que las mujeres ocupan un papel fundamental en el sostenimiento del negocio y la producción y, en el sector agrario, en la diversificación de la explotación (turismo rural, artesanía, etc.):

> *"Es de todos conocido que el empleo que realizan las mujeres dentro de la explotación familiar agraria era fundamental para la renta de la familia, no sólo de la mujer sino también de los hijos."*

Se construye y refuerza sobre una cultura del trabajo y la familia segmentada en territorios y géneros en la que el hombre es el cabeza de familia responsable de los ingresos familiares y, por tanto, el titular del negocio o la explotación agrícola y vía de acceso del núcleo familiar a los derechos derivados de la cotización a la Seguridad Social. Mientras que el trabajo de la mujer, cuyas prioridades se encuentran en la casa y el cuidado de la familia, tiene un carácter secundario y complementario.

> *"Hemos entendido el trabajo de la mujer dentro de la propia explotación agraria como un tema de discriminación. ¿Por qué? Porque las explotaciones familiares agrarias tienen normalmente un titular que en más del 90% de los casos es el varón. La mujer por el hecho de estar en bienes gananciales, no está como titular porque cada explotación tiene un solo titular pero el hecho de estar casada con un agricultor lleva consigo trabajar en esa empresa que es familiar."*

2. LAS MUJERES EN SITUACIÓN DE IRREGULARIDAD LABORAL: PERFILES Y CIRCUNSTANCIAS

Las personas expertas identifican los siguientes perfiles de trabajadoras en situación de irregularidad laboral en función, como se ha señalado anteriormente, del condicionamiento impuesto por **la actividad productiva** realizada:

En el trabajo industrial a domicilio.

En negocios familiares.

---

[35] En abril de 2003 se ha modificado la normativa que regula el sector agrícola, pero por el momento no parecen observarse cambios probablemente debido a la convergencia con otras reformas que "*han generado mucha incertidumbre porque no se sabe todavía lo que va a pasar.*"

En el servicio doméstico y la atención y cuidado de personas.

La mujer en situación irregular en el trabajo industrial a domicilio:

Las personas expertas más próximas a este sector de actividad identifican dos perfiles diferentes de mujer definidos por sus características socioeconómicas y por el sentido y lugar que ocupa su trabajo. En primer lugar:

Mujer mayor de 45 años, casada, con cargas familiares, sin formación o con formación inadecuada para el mercado laboral, sin experiencia por no haber trabajado o por haberla perdido por haber dejado de trabajar, fundamentalmente habitante del medio rural.

Se trata de una mujer cuyo rol fundamental es el ligado al cuidado de la familia, rol que condiciona su movilidad y su tiempo. Para ella, su trabajo tiene un carácter complementario con respecto al trabajo y los ingresos del cabeza de familia.

> *"Siempre es un trabajo que es una ayuda y por lo tanto a veces es prescindible... que es el primero que se deja si hay que dejar un trabajo por necesidades ya de niños pequeños, ya de personas mayores que hay que cuidarlas."*

Por lo que la situación de irregularidad en la que viven no es percibida como problemática sino todo lo contrario:

- El acceso a los derechos y coberturas derivadas de la cotización a la Seguridad Social vienen de la mano del marido y de su trabajo de forma que no consideran necesario cotizar como autónomos.

- La cuantía de sus ingresos hace que no les salga a cuenta cotizar ellas mismas.

- Para esta mujer el trabajo industrial a domicilio supone la oportunidad de incrementar los ingresos familiares sin abandonar el cuidado de su propia familia al permitirle realizar un trabajo remunerado compatible con su movilidad restringida y su disponibilidad de tiempo fragmentado derivados de que "*tienen que esta en casa para atender una serie de trabajos reproductivos*".

- La reivindicación de la regularización de su situación o cambiar su situación laboral dando el salto a un empleo regular dentro del sector es percibido como una pérdida ya que les supondría adaptarse a unos horarios que impiden atender a la familia, dedicar tiempo y recursos para desplazarse al lugar de trabajo, etc. por lo que "*te quedas pues casi encantada con él*".

Y en segundo lugar:

Mujer mayor de 45 años, sola o con una situación familiar crítica (marido en paro, alcohólico, etc), con cargas familiares, sin formación o con formación inadecuada para el mercado laboral, sin experiencia por no haber trabajado o por haberla perdido por haber dejado de trabajar y habitante del medio rural. Que se incorpora al mercado de trabajo porque necesita los ingresos para sobrevivir y sacar adelante a su familia.

Para esta mujer el trabajo industrial a domicilio tiene una valoración generalmente negativa ya que para ella su trabajo es la única vía de acceso a los derechos derivados de la cotización a la Seguridad Social, pero que se ve obligada a aceptar porque no se le presentan otras opciones laborales u otras opciones mejores desde el punto de vista de sus posibilidades temporales y las necesidades de desplazamiento.

A todo lo anterior se suma el que ambos perfiles de mujer parecen compartir **la falta de valoración de su saber hacer** lo que les hace tener una percepción de sí mismas muy limitada con respecto a sus posibilidades de poder acceder a otra cosa y una actitud de miedo y falta de arrojo que les impide romper y buscar nuevos caminos laborales.

> *"Yo no soy estudiada, yo no se, entonces tampoco puedo acceder a otra cosa. Con lo cual hacen trabajo a domicilio, es decir, dedicarse a la confección, pues vale, porque todas las mujeres saben coser de una u otra forma... o en turismo rural que ves que te dicen que se sienten como seguras con ese trabajo porque te dicen que es como el de casa pero con más gente. Es eso, es trabajo doméstico ampliado y te dicen: yo es como si tuviera, bueno, pues más gente en casa pero es lo mismo. Entonces claro, eso por un lado les da como más seguridad, están haciendo algo que se atreven a hacer."*

La mujer en situación irregular en negocios familiares:

Las personas expertas identifican dos perfiles básicos:

Mujer de nacionalidad española, casada, mayor de 40-45 años, con cargas familiares dueña junto con su marido de un pequeño comercio o de una explotación agrícola.

Mujer africana que participa en el negocio de venta ambulante de su marido titular de la actividad:

> *"… no tienen conciencia de que están desempeñando ningún empleo regular porque o bien se ocupan de su familia o bien se ocupan en la venta ambulante en el negocio del marido. Entonces no hay conciencia de que ese trabajo debe ser remunerado."*

En ambos casos se trata de mujeres que no ven la necesidad de buscar vías para cotizar debido a que:

Se encuentran cubiertas a través del seguro del marido.

No les compensa duplicar un gasto sin duplicar los ingresos.

Las personas expertas más próximas al **sector agrario** han observado la tendencia a coger la titularidad en la explotación y darse de alta en la seguridad social a partir de los 50-55 años, momento que suele coincidir con la jubilación del marido o con su muerte pero que también está ligado a:

> *"… son justo los años necesarios para la cotización y ella poder tener una prestación cuando llegue a los 65 años".*

Cuando las mujeres han querido regularizar su situación se han enfrentado a una actitud por parte de la administración que las personas expertas interpretan como discriminatoria, por no observarse en situaciones similares protagonizadas por hombres. Entienden que las inspecciones generalmente vienen asociadas a la sospecha de irregularidad debido a que no creen en la capacidad de las mujeres para llevar su propia explotación y, por tanto, piensan que está encubriendo un alta cuyo objetivo es la consecución de una jubilación por parte de las mujeres.

La mujer en situación irregular en el Servicio Doméstico (Interna, Jornada Completa y por horas) y la Atención y cuidado de las personas:

Las personas expertas identifican, en primer lugar, los **dos perfiles** siguientes:

Mujer de entre 35 y 55 años, casada, con cargas familiares, sin formación o con formación inadecuada para el mercado laboral, sin experiencia por no haber trabajado o por haberla perdido por haber dejado de trabajar. Española o con permiso de residencia por reagrupación familiar (es el caso de muchas mujeres marroquíes). Debido al carácter complementario y de ayuda de su trabajo y a la necesidad de hacerlo compatible con el trabajo en su casa busca un trabajo por horas cuyos ingresos no le permiten (y no le compensan) darse de alta en la Seguridad Social y regularizar su situación laboral.

Mujer española mayor o alrededor de 35 años, sola o con una situación familiar crítica (marido en paro, alcohólico, etc), con cargas familiares, sin formación o con formación inadecuada para el mercado laboral, sin experiencia por no haber trabajado o por haberla perdido por haber dejado de trabajar.

Se trata de una mujer que se incorpora al mercado de trabajo porque necesita los ingresos para sobrevivir y sacar adelante a su familia, siendo éste el único medio de acceso a la estabilidad y coberturas derivadas.

Para estas mujeres el servicio doméstico se convierte en la única posibilidad de trabajar:

Es un empleo **siempre disponible**:

"Es el empleo más rápido y cuando en un momento de tu vida te coge que a lo mejor pues te has separado, pues que necesitas un ingreso, con muchos problemas, pues bueno, donde accedes más rápidamente a empleada de hogar siempre lo tienes ahí"

Es un empleo que les **permite asumir sus cargas familiares y el cuidado de su familia**: compatibilizar:

"O sea, que es abandonar el trabajo, en teoría temporalmente, en teoría porque una vez lo abandonas, la vuelta al trabajo es muy compleja. Entonces abandonar temporalmente y entonces buscar... claro, para volver es buscar alternativas que pasan por algo que no existe en el mercado que es 4 horas, osea, trabajos en economía sumergida o en situación irregular"

Estas mujeres se enfrentan a la dificultad de acceder a la regulación ya que las posibilidades de hacerlo a través de un trabajo por horas son muy limitadas y las condiciones de horario de un trabajo a jornada completa le impiden hacerse cargo de su familia. Por lo que, en general, queda inmersa en la precariedad de un trabajo por horas que debido a lo limitado de sus ingresos no llega a regularizar.

Inmersión que puede llevar a un proceso de **exclusión progresiva muy difícil de romper** (*"estar sumergidas en un pozo sin fondo"*), debido a que la propia regularización puede ocasionar la pérdida de recursos sociales (subvenciones, rentas de inserción, becas de comerdor,...) o desventajas asociadas a su visibilidad social. Así, el marido les puede reclamar una pensión, si tienen deudas le pueden embargar el sueldo, etc.:

"pierden a la hora de cotizar quizás derechos del momento, según ellas, a la hora de cotizar, de hacer la declaración de la renta, entonces prefieren un negativo de la declaración de la renta y que no figure..."

De ahí que para estas mujeres, aunque el servicio doméstico se convierte en la única posibilidad de trabajar, no conlleva una percepción de superación o desarrollo profesional futuro que la propia situación irregular refuerza: en ambos perfiles, **las mujeres, desconocedoras de la normativa, se sienten responsables de su situación irregular**.

Un **tercer perfil** identificado por las personas expertas es el de:

Amas de casa a partir de 50 años que *"creen que es el único medio que tienen para llegar a cobrar una jubilación"*. Suponen el 25% de las mujeres dadas de alta en el R.E. de Empleados de Hogar.

En general, las personas expertas valoran como muy superior la incidencia de la irregularidad entre las mujeres españolas por considerar que **las mujeres inmigrantes necesitan un empleo regular** para conseguir y mantener su permiso de trabajo en España. En este sentido, las mujeres inmigrantes buscan un empleo regular y lo encuentran fundamentalmente como internas en servicio doméstico o al cuidado de

personas. Y una vez cubierto este mínimo, pueden completar sus ingresos por medio de empleos irregulares (como el servicio doméstico por horas). El servicio doméstico se considera un medio de entrada en la legalidad y en el mercado de trabajo desde el que se aspira a mejorar en base a la cualificación profesional de la trabajadora.

Pero las personas expertas identifican, en **cuarto lugar**, un perfil de **mujeres inmigrantes** que se mantiene en la irregularidad fundamentalmente por ignorancia de la normativa[36]:

Mujer, generalmente sin estudios, sin experiencia profesional, con cargas familiares, proveniente de países en los que no existen sistemas equivalentes a la Seguridad Social, y que vienen a España en busca de recursos para los suyos.

3. MOTIVOS DEL EMPLEO IRREGULAR FEMENINO

En los apartados anteriores se han recogido las razones manejadas por las personas expertas, consultadas para explicar la irregularidad del empleo femenino, en el contexto de las ramas de actividad en las que éste fenómeno es más relevante desde su punto de vista. Pero existen motivos de tipo socioeconómico, normativo, cultural o de otra índole que también explican situaciones como las investigadas.

3.1. Razones estructurales y normativas

Estas motivaciones se refieren fundamentalmente **a condiciones estructurales y normativas** que definen espacios en los que las mujeres parecen abocadas a la irregularidad, por lo que estas personas expertas se resisten a hablar de responsabilidad y, por lo tanto, de fraude por parte de las afectadas:

> *"No es que la mujer no quiera trabajar de forma regular sino que es la propia sociedad la que en absoluto valora el trabajo de la mujer y eso la aboca muchas veces a trabajar en la irregularidad, en el empleo sumergido o con unas condiciones de contratación que no se corresponden con el trabajo que realiza"*

Entre ellas destacan:

[36] Este perfil se incluye por respetar y dar a conocer la información proporcionada por las personas expertas. Sin embargo, es preciso señalar que parece bastante inverosímil que una mujer inmigrante se mantenga en la irregularidad laboral por ignorancia, especialmente porque para las que están sometidas a la normativa de extranjería el trabajo regular (por tanto la cotización) es un requisito para mantener la situación administrativa regular.

1. Limitaciones de un mercado de trabajo difícil y cada vez más precario.

2. Una oferta laboral que no se ajusta a las necesidades de la mujer definidas por su rol fundamental de cuidadora.

3. La propia regulación que, desde el punto de vista de las personas expertas "… *está separando del mercado normal de trabajo*".

4. La existencia de espacios privados (casa) o de tamaño reducido de desarrollo de la actividad que impiden el control por parte de la inspección fiscal y/o laboral y por parte de los sindicatos:

   "Se van a dar donde no haya una representación sindical, ahí es donde se van a dar. Entonces pues pequeñas cadenas, no cadenas, pequeños comercios, pequeños restaurantes o un hotel pequeño. Pero por ejemplo en una cadena es muy difícil porque allí hay un comité fuerte y controlan el tema de la contratación. Hombre, a lo mejor se escapa alguno ¿no? Pero normalmente donde hay una representación sindical fuerte no se va a dar"

5. La falta de servicios públicos dirigidos al cuidado y la atención de personas (niños, mayores y personas dependientes).

6. Un sistema social y laboral apoyado en el trabajo no reconocido e irregular de la mujer y sostenido por todos.

   "Porque al Estado también le interesa. Imagínate tú que el Estado de pronto estas profesiones se cualifican y se pagan, habría gente que no podría pagarlo evidentemente pero el gobierno tampoco, los estados no hacen, no hay residencias para mayores, no hay guarderías porque estas mujeres podrían trabajar en otros sitios, entonces al Estado le viene un embolado encima. Pues la manera de que todo el mundo esté atendido pues a costa del trabajo de mujeres, y mujeres mal pagadas, entonces no interesa regularlo...Entonces no interesa regular. Yo digo que son trabajos mal pagados porque son mujeres, si fueran hombres... Y claro, están dando un trabajo a la sociedad que no está valorado para nada, para nada"

3.2. Razones culturales

Pero la lógica de estos sectores y el modo en el que las mujeres entran en ellos y se acomodan a una situación de irregularidad viene definida por algunos factores que están en la base y dan sentido a todo lo recogido hasta el momento y que permiten diferenciar entre aquellas mujeres que, compartiendo los mismos rasgos, optan por romper con la irregularidad o ni siquiera la consideran como una opción para ellas:

Cultura del Trabajo.

Comprensión del sistema de la Seguridad Social.

Cultura del Trabajo:

El trabajo irregular de las mujeres se sostiene sobre una cultura tradicional en la que hombre y mujer habitan espacios distintos en los que están llamados a desarrollar actividades también distintas. Desde esta cultura, el trabajo es un medio por el que la familia consigue los recursos necesarios para posicionarse en el mundo, tarea de la que el hombre es considerado responsable, mientras que el papel fundamental de la mujer es el cuidado de la familia. En este contexto cultural, la incorporación al trabajo de la mujer se entiende como una actividad secundaria y, por lo tanto, prescindible. De ahí que desde esta comprensión se proponga un modelo de inclusión y posicionamiento social basado en la familia y sustentado sobre el varón como cabeza de la misma.

El modelo de trabajo que organiza el mercado laboral actual deriva de esta cultura y choca con la realidad cotidiana de las mujeres (limitada en espacios y tiempo) y su itinerario vital (fragmentado) por lo que en su incorporación se tienen que enfrentar a un muro contra el que chocan y cuya única posible salida regular les demanda su adaptación a él.

Las mujeres que parecen haber dado el salto hacia la regularidad (o ni siquiera se la han planteado como opción y si han tenido que aceptar esta situación lo han hecho viviéndolo de forma crítica) parecen entender su papel en el mundo y su relación con el trabajo desde una perspectiva muy distinta. Para ellas el trabajo no es un mero medio para obtener recursos sino una faceta más de su vida, de integración social y desarrollo personal. Se trata de una relación individual no anclada en el núcleo familiar por lo que exige, desde el reconocimiento del valor del trabajo realizado, un empleo regular como expresión del respecto de sus derechos y de sus obligaciones.

Compresión del sistema de Seguridad Social:

Desde el punto de vista de las personas consultadas, el trabajo irregular parece apoyarse en una comprensión generalizada de la cotización a la Seguridad Social, como una cuestión abierta a la valoración en relación con sus contraprestaciones y no como una obligación y un derecho del/a trabajador/a, ligados a la relación laboral que se apoya en la confianza en un sistema que supone una protección para el/la trabajador/a presente y futura.

Esta diferente manera de comprender el sistema de la seguridad social se hace especialmente visible para las personas expertas cuando observan a mujeres inmigrantes que vienen de países en los que el mismo no existe, o si existe vive un momento de crisis importante (ecuatorianas, hondureñas, bolivianas, colombianas,...) o aquellas que vienen de un país en el que la cotización a la seguridad social es un

elemento indisociado del propio trabajo y de una autopercepción integrada y normalizada (mujeres del este, argentinas) como trabajadoras y ciudadanas.

4. CONSECUENCIAS PARA LAS MUJERES AFECTADAS

En la identificación y valoración de las consecuencias personales y profesionales, que para la mujer supone estar en una situación de empleo irregular, se pueden distinguir dos tipos fundamentales, desde el punto de vista de los participantes en el estudio:

Consecuencias objetivas o pragmáticas.

Consecuencias subjetivas.

Consecuencias objetivas o pragmáticas:

En primer lugar plantean una serie de consecuencias que podríamos llamar objetivas o pragmáticas porque se remiten a hechos y a realidades observables:

1. La mujer con un empleo irregular ha dado **los primeros pasos en la precariedad y la exclusión**:

   "La exclusión siempre mueve a la exclusión... estar en una situación de no reconocimiento de derechos te lleva a que cada vez estés en peor situación... porque los años van pasando y tu no tienes experiencia laboral que se pueda certificar que se pueda justificar.. a la hora de iniciar un trabajo si quisieras dar el salto a, pues no puedes justificar nada... la autoestima de esa persona baja... la forma en que tu te enfrentas a poder, a acudir a un trabajo distinto, normalizado, tienes muchísimas menos posibilidades"

2. Es una mujer **sin experiencia** de trabajo reconocida y no puede justificar su trayectoria profesional si en algún momento decide tomar la iniciativa y salir de la irregularidad.

3. Es una mujer **desprotegida**, sin la cobertura que dan las prestaciones asociadas a la cotización a la seguridad social.

4. Es una mujer **dependiente** que ve limitada los procesos de independencia elegidos o forzados (separación,...):

   "… círculo vicioso que te impide salir de ahí, porque cuanto más sometida estás a la dependencia, primero de la casa en la que trabajo, segundo de mi marido... las dependencias son tan fuertes... que es dificilísimo"

5. Es una mujer **relegada a tareas poco cualificadas, mal pagadas**,...

> *"… porque una mujer a los 45 años que ha estado toda la vida trabajando con el marido, que luego se separa y que realmente no es una situación irreal, es una situación bastante fácil, común, frecuente, pues eso tiene unas repercusiones enormes porque no tiene trayectoria profesional, porque no tiene cotización, porque no tiene experiencia reconocida en un currículum..."*

Consecuencias subjetivas:

También las personas expertas identifican consecuencias de carácter más subjetivo, que dependen de desde dónde perciben y valoran las mujeres afectadas su relación laboral y, en concreto, el carácter de irregular de ésta:

- Cómo algo positivo y funcional en su vida.
- Como algo que choca con su concepción de trabajo.

Desde esta perspectiva, en primer lugar, se identifican algunas mujeres que no viven de forma negativa su situación laboral irregular, como ocurre con cierta frecuencia en los negocios familiares o en el trabajo realizado desde la casa:

> *"Ahí la mujer no se siente irregular, hace una irregular que es distinto, porque ella es la dueña, normalmente es la que maneja el cotarro, no figura, bueno, este es el papel de siempre, la mujer que mando y no figura... "*

> *"Te dicen que estaban encantadas y que aquello no les faltase. Porque es el gran problema de una mano de obra que está ahí, en un medio, el rural, en donde no hay prácticamente posibilidades de trabajo y que ellas no se pueden desplazar porque es una movilidad muy restringida y tienen unos tiempos muy cortados porque lógicamente al mediodía tienen que atender a su familia, a la mañana también y a la tarde/noche también. Entonces necesitan tener algo muy cerca"*

En este sentido, las personas expertas observan que parece marcar más a las mujeres **la percepción y valoración de la actividad en la que se mueven** que el carácter irregular de la misma, aunque esto no hace mas que mostrar el grado de inmersión de las mujeres en las culturas que sustentan la lógica de la irregularidad y la necesidad de desenmascararlas para la toma de conciencia que requiere su superación.

A propósito de esto, el servicio doméstico y el cuidado de las personas parece ocupar el suelo en la escala de valoración de ocupaciones por parte de las mujeres con graves consecuencias personales, psicológicas y sociales, para las mujeres abocadas a él: desánimo, estrés, depresiones, baja autoestima, aislamiento,...

Consecuencias especialmente críticas en el caso de mujeres inmigrantes de entre 22 y 45 años, con formación media o superior, con cargas familiares, cuya única vía para la

consecución de permiso de trabajo es/ha sido el servicio doméstico y que se han visto desprofesionalizadas debido al itinerario de inserción laboral posible en España y la prolongación en puestos de trabajo muy por debajo de su cualificación, debido a las dificultades que encuentran a la hora de lograr el reconocimiento de sus estudios y cualificación profesional:

> *"Hay una frase que te dice mucho. Cuando las encuestas, ellas rellenan lo básico y luego alguna persona les toma los datos de las otras preguntas. Entonces cuando tu les preguntas qué nivel académico tienen y tal, te dicen yo era empresaria... yo era ingeniera, yo era técnico de laboratorio, yo era ama de casa, yo tenía un negocio... estás hablando con gente que tiene que pelearse por una plaza a nivel interna, cada día por hacer algo que no es lo que pensó, ni lo que soñó, ni las posibilidades que creyó y que lo está haciendo por más tiempo del que valoró que lo iba a hacer. No les puedes ofrecer otra casa, ven lo que es le mercado laboral aquí"*

5. PROPUESTAS DE LÍNEAS DE ACCIÓN

Las personas expertas plantean líneas de acción para paliar, superar, evitar o mejorar la realidad actual que muchas mujeres viven en el mercado de trabajo, marcada por la irregularidad en términos de cotizaciones a la Seguridad Social.

Estas recomendaciones vienen a resumir las principales aportaciones de las personas expertas acerca del fenómeno de la irregularidad laboral femenina, porque están dirigidas a los diferentes frentes abiertos por su análisis de las causas que configuran la realidad de este fenómeno.

1. Necesidad de sacar a la luz el papel y el valor del trabajo de la mujer, haciéndolo por medio de estudios y análisis que partan de la segregación entre mujeres y hombres. Promover investigaciones que permitan valorar el trabajo y el saber de la mujer con el fin de profesionalizarlo y ponerlo en el mercado:

   1.1. Reconocimiento como soporte de la pirámide social del servicio doméstico y cuidado.

   1.2. Reconocer y valorar social y económicamente el trabajo de la mujer.

2. Cambio de las normativas de algunos regímenes especiales de la Seguridad Social, como el R.E. de Autónomos o el R.E. de Empleados de Hogar, así como de ciertas categorías de cotización, como la relativa al Ayuda Familiar, hacia modelos que permitan regularizar el trabajo de las mujeres en los negocios familiares, el trabajo doméstico y la atención a personas desde tres ejes fundamentales: reconocimiento del trabajo, reconocimiento de la realidad y no discriminación.

3. Promoción de acciones de sensibilización y concienciación a nivel social y especialmente dirigidas a las mujeres que:

   3.1. Permitan desenmascarar los límites que la cultura tradicional del trabajo impone a las mujeres,

   3.2. y que aporten modelos de comprensión alternativos del papel social de la mujer y de su trabajo.

   "... eso no existe, que lo que existe es... pues dicen, no me compensa, me quedo con la renta activa de inserción. Y tú una de las primeras cosas que tienes que explicar es que la independencia y la autonomía que te da un trabajo no te la da la renta activa de inserción"

4. Promoción de acciones de información social dirigidas a construir una comprensión de la cotización a la Seguridad Social ligada al trabajo y entendida como una obligación de la que derivan derechos fundamentales.

5. Promoción de acciones dirigidas a incentivar una oferta laboral construida desde un modelo de trabajo flexible que no penalice a la mujer, que permita compatibilizar vida familiar y laboral, y que permita el desarrollo de carreras profesionales compatibles con la conciliación.

6. Cambiar de lógica en las acciones formativas y de su financiación: aunque todas las personas consultadas parten de la que formación puede ser una herramienta fundamental en la lucha contra la irregularidad y, en general, contra la exclusión social, también comparten la idea de que en la actualidad las acciones formativas subvencionadas no parecen ajustarse a las necesidades de las mujeres, ni facilitan la inserción laboral.

   "Al lado de eso tenemos millones y millones de euros dedicados a la formación pura y dura que es esa formación profesional y en donde van a entrar todas esas mujeres de 45 años que están hartas de hacer cursos y que luego nunca encuentran trabajo ¿Por qué? Porque no saben dónde buscar porque no tienen a nadie detrás que las vaya a indicar cómo lo tienen que buscar, porque aún no han hecho una introspección para saber qué les gustaría hacer, primero y segundo, si está capacitada para hacerlo. Entonces nos encontramos que por más formación que se de, que se da no, que se paga o que se invierte dinero, aún fracasamos..."

   De ahí que proponga la adopción de otros modelos que ya cuentan con experiencias muy positivas pero que no cuentan con el apoyo de las fuentes de financiación pública: acciones en las que la formación se integra en acciones de carácter global, personal y procesual (Itinerarios,...) de apoyo y acompañamiento a la mujer y sus proyectos de inserción laboral regularizada o de autoempleo. Se trata de acciones que parten de la persona, verdadero sujeto del proceso que emprende con el apoyo de un tutor y que tiene carácter de acompañamiento continuado a lo largo de todo el itinerario de inserción.

7. Apoyo al autoempleo y creación de viveros de empresas: tutoría, asesoramiento sobre qué hacer, diseño del plan empresa, diagnóstico e itinerario.

8. Apoyos a la mujer que le permitan compatibilizar su trabajo con el cuidado de las personas asumido socialmente y regulado, no haciéndolo depender de la familia

   "porque acaba siendo de las mujeres."

9. Unificar los criterios de las entidades que están trabajando en el ámbito de la mediación en cuanto a salarios, seguridad social y control de las condiciones de trabajo.

10. Facilitar y agilizar convalidación de las titulaciones que suponen un límite importante para el sector más cualificado de mujeres inmigrantes límite de las posibilidades laborales.

11. Modificar la Ley de Extranjería de forma que posibilite la legalización la situación de la mujer inmigrante en base a la realización de contratos de trabajo por proximidad (porque la persona trabajadora se encuentra ya en el país).

Capítulo V: Características socioeconómicas y laborales de las mujeres con empleos irregulares. Estudio comparativo con mujeres en situación regular

Este capítulo constituye el primero de los cuatro que conforman la Fase 3 de este estudio, el Análisis Cuantitativo. Las fuentes de información son las encuestas dirigidas a mujeres en situación de irregularidad laboral y a su grupo de control, trabajadoras en el marco de la regularidad distribuidas de forma semejante a las primeras por ramas de actividad. Los Capítulos V, VI, VII y VIII, por tanto, son el resultado de la explotación de dichas encuestas con diferentes técnicas propias del análisis estadístico multivariante; descriptivas (frecuencias, tablas de contigencia, rangos, etc.) análisis de cluster, etc.

Los dos primeros Capítulos (V y VI) se centran en la explotación más descriptiva de las encuestas, con el fin de determinar las características personales, familiares, económicas y laborales de las trabajadoras en situación de irregularidad laboral con una doble perspectiva: interna, entre los diferentes grupos de trabajadoras dentro del marco de la irregularidad laboral, y externa, con respecto a trabajadoras en situación regular. En primer término se realiza un análisis global, considerando la totalidad de las trabajadoras, para después profundizar, con una metodología semejante, en el conocimiento de las trabajadoras del sector de servicio doméstico, por resultar de interés particular para este estudio.

Complementando esta primera aproximación a la realidad de estas mujeres, en los Capítulos que completan esta fase cuantitativa (VII y VIII) se identifican hasta cinco perfiles de trabajadoras en situación de irregularidad laboral a partir de sus características más descriptivas (socioeconómicas y laborales). Todo ello se completa con un análisis, de forma individualizada para cada una de los perfiles identificados, de las interrelaciones de dichas variables "de tipo objetivo" con las variables "de tipo subjetivo", que en la encuesta indagan, desde la consulta a las propias afectadas, sobre los motivos que les han llevado a su situación laboral, las consecuencias sobre su vida laboral y personal, y las demandas para disponer de alternativas laborales.

Centrando ya el contexto en el presente capítulo, primero de la serie presentada, se hace precisa alguna aclaración sobre el uso, como referencia en el análisis de las características de las mujeres en situación laboral irregular, de un grupo de control configurado por trabajadoras en las mismas actividades en el marco de la regularidad. La fijación de un control o referencia se concibe como un mecanismo para detectar en qué se diferencian (características demográficas, circunstancias personales, familiares, económicas, laborales, etc.) ambos grupos de trabajadoras, aún desempeñando la misma actividad. Es ésta precisamente, la rama de actividad, la variable de control, es decir, la variable clasificatoria de las trabajadoras de referencia para aquéllas que están en situación laboral irregular. Además, el hecho de disponer de información semejante para trabajadoras en situación de regularidad laboral permite profundizar el análisis y obtener resultados comparados.

En la elaboración e interpretación de los resultados presentados en este capítulo se ha tenido en cuenta la complejidad y amplitud del fenómeno de la irregularidad laboral femenina. Con el fin de estructurarlo y de matizar las conclusiones que surgen del análisis, los resultados se presentan, siempre que es posible, acompañados por una desagregación de los mismos atendiendo a la nacionalidad de las trabajadoras y al sector en las que éstas se encuentran ocupadas. Se presta especial atención a las trabajadoras del servicio doméstico, ya que suponen un porcentaje elevado del total de las trabajadoras en situación laboral irregular y tienen una situación laboral propia, cuyo reflejo puede verse en la existencia de un régimen especial en el sistema de Seguridad Social.

El contenido del capítulo tiene dos grandes partes claramente diferenciadas. Una primera parte centrada en la descripción, análisis y comparación de las características socioeconómicas de los diferentes tipos de trabajadoras objeto de estudio. En la Sección 1 se describen los diferentes grupos de mujeres en situación laboral irregular. Posteriormente se procede a un análisis de las características demográficas y personales básicas de las trabajadoras; primero a través de una desagregación sectorial de los resultados (Sección 2), después con una breve exposición de los principales resultados por Comunidades Autónomas (Sección 3) y por último con la presentación de las características personales básicas (Sección 4). Un análisis más exhaustivo de la situación personal de estas mujeres lleva a un estudio detallado de su entorno familiar (Sección 5) y su actual situación económica (Sección 6).

Y una segunda parte de análisis de las condiciones laborales de los grupos de trabajadoras estudiadas, donde se recoge cuáles son las actuales circunstancias laborales de las mujeres en situación laboral irregular y la valoración que ellas mismas hacen sobre su actual participación en el mercado de trabajo (Sección 7*)*, continuando con una exposición de las circunstancias y trayectoria que han seguido las mujeres hasta su actividad actual (Sección 8). Por último, se presentan las principales conclusiones.

1. MUJERES EN SITUACIÓN DE IRREGULARIDAD LABORAL ESTRICTA, AYUDAS FAMILIARES Y EXENTAS DE COTIZACIÓN

A lo largo del informe, se ha descrito la irregularidad en el mercado de trabajo como un fenómeno muy amplio, lo que obliga a restringir la atención del mismo hacia la incidencia que tiene el empleo irregular entre la fuerza laboral femenina, definiendo irregularidad como el no cumplimiento con las cotizaciones a la seguridad social.

Sin embargo, el interés sobre los motivos, consecuencias y barreras enfrentadas por las mujeres inmersas en una situación de irregularidad laboral, permite dibujar una definición amplia de irregularidad, incluyendo grupos de mujeres cuya situación laboral particular podría eximirlas de los pagos a la seguridad social, pero cuyas circunstancias y condiciones parecen ser similares a aquellas mujeres que se encuentran en situación de irregularidad laboral estricta. Los grupos de trabajadoras, incluidas dentro de la encuesta a mujeres en situación laboral irregular, cuya situación laboral no implicaría el pago de cotizaciones sociales, son:

- Aquellas trabajadoras que desarrollan su actividad dentro del sector de servicio doméstico cuya participación laboral presenta una serie de características que les permiten estar exentas de cotización dentro del régimen específico del sector. Estarían exentas de cotizar las trabajadoras en el sector de servicio doméstico que:

- Trabajen en una única casa menos de 20 horas a la semana.

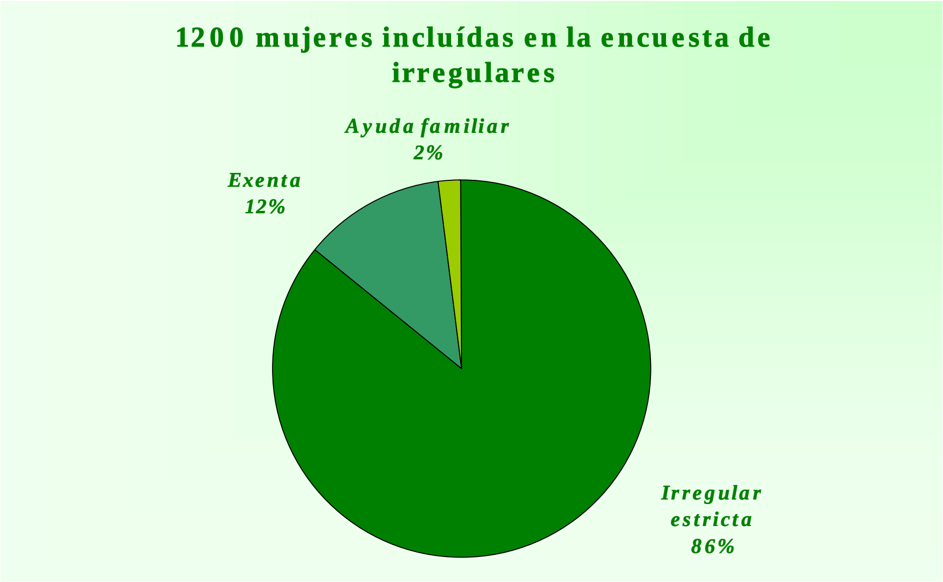
- Trabajen en una o varias casas menos de 18 horas a la semana

- Trabajen en una o varias casas menos de 3 días a la semana.

- Trabajadoras empleadas en una actividad de carácter familiar por la cual no reciben una remuneración regular (ayudas familiares). Son actividades que no se realizan bajo el marco de un contrato y en muchos casos no se percibe por las mismas remuneraciones de carácter estable y reglado.

En el capítulo específicamente orientado a caracterizar la situación dentro del sector del servicio doméstico se caracterizan las circunstancias personales y laborales de aquellas mujeres exentas de cotizar a la seguridad social en comparación directa con aquellas circunstancias comunes a las mujeres en situación de irregularidad laboral estricta. Sin embargo, una comparación similar no va a poder ser establecida para el grupo de mujeres cuya participación laboral se incluye en el grupo de ayudas familiares, al no disponer en la encuesta de suficiente tamaño muestral para las mismas.

Gráfico 5 DISTRIBUCIÓN SEGÚN SU SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES INCLUÍDAS EN LA ENCUESTA A MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

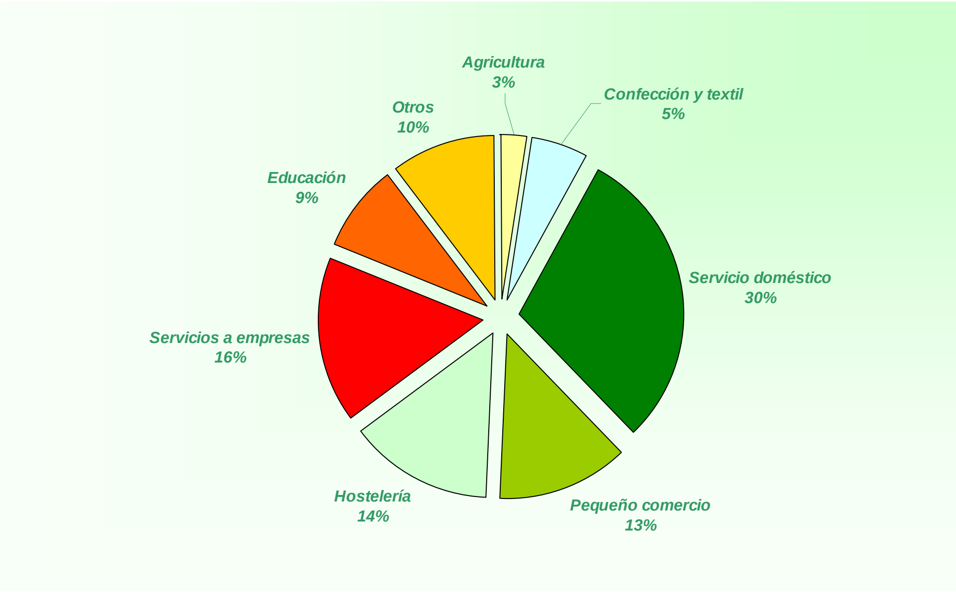
La distribución de las mujeres en situación laboral irregular encuestadas según su situación laboral se ofrece en el Gráfico 5. En él se observa como el 86% de las mujeres encuestadas se encuentra en situación laboral de irregularidad estricta. Un 12% de las mismas son trabajadoras dentro del sector de servicio doméstico y sus condiciones laborales las eximen de pagos a la seguridad social. Por último un 2% de las mujeres incluidas participan en el mercado laboral dentro del ámbito de ayudas familiares.

2. LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

En el Gráfico 6 se incluyen los sectores de actividad en los que se concentra la mayor parte de irregularidad laboral femenina en España.

El sector de servicio doméstico es el que concentra un mayor número de mujeres en situación laboral irregular (el 30%). Este es un sector que en principio incluye multitud de actividades (servicios de atención personal, cuidado de niños y labores domésticas), y ha sido considerado en diversos estudios sobre nuevos yacimientos de empleo como puerta de entrada al mercado de trabajo para colectivos cuya inserción en el mercado laboral es especialmente difícil. Este papel de inserción se ve fuertemente cuestionado cuando se analiza la incidencia que sobre el sector tiene el empleo de carácter irregular., ya que en el capítulo de cuantificación se estimaba por fuentes oficiales que cerca del 50% de las mujeres ocupadas en actividades de servicio doméstico se encontraban en situación laboral irregular.

Gráfico 6 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

Sin embargo, resulta llamativo el menor peso relativo que sobre el conjunto de las mujeres en situación laboral irregular tienen aquellas ocupadas en el sector de servicio doméstico, en relación a estudios similares. La encuesta sirve para poner de manifiesto

la importancia relativa que las situaciones de irregularidad laboral tienen sobre otros sectores de la economía, aparte de las propias actividades realizadas en un ámbito doméstico.

Los sectores que siguen en importancia al sector de servicio doméstico, en cuanto a presencia de mujeres en situación laboral irregular son el sector de servicios a empresas (con el 16%), el sector de la hostelería (el 14%) y el pequeño comercio (13%).

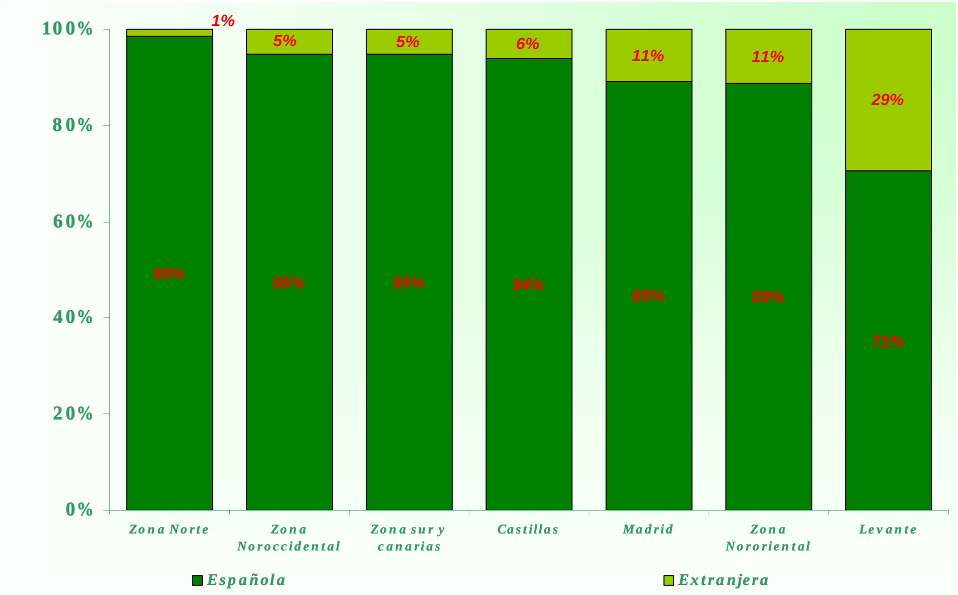
Es importante señalar la complejidad del sector de servicios a empresas donde se incluyen actividades muy diversas, desde limpieza de oficinas hasta actividades de consultoría o investigación. Esto entraña enormes diferencias entre las diversas actividades incluidas en este sector cuando realizamos la comparación entre las características, motivaciones y consecuencias sobre aquellas trabajadoras en situación laboral irregular y las que disfrutan de condiciones laborales regulares, ya que las tareas realizadas por ambos grupos pueden ser muy distintas.

Los sectores de educación (el 9%), confección y textil (el 5%) y agricultura (el 3%) también tienen una presencia significativa de trabajadoras en situación laboral irregular.

Comunidad Autónoma de residencia

La encuesta se ha diseñado para representar estadísticamente al conjunto del territorio nacional, distribuyendo las encuestas según el peso estimado que en las diferentes comunidades tiene el empleo irregular sobre el conjunto nacional[37]. A continuación se presentan los principales resultados, distribuciones según nacionalidad, edad y sector de ocupación, agrupando las diferentes Comunidades Autónomas en siete zonas geográficas para las que el tamaño muestral es lo suficientemente representativo. Los resultados no se pueden presentar a nivel individual para muchas de las Comunidades Autónomas ya que no se dispone de una muestra suficientemente significativa para todas ellas, ya que es importante recordar que la encuesta ha sido diseñada buscando la significatividad a nivel del conjunto del territorio y no para cada una de las comunidades en particular.[38]

Gráfico 7 DISTRIBUCIÓN SEGÚN NACIONALIDAD DE LAS MUJERES ENCUESTADAS EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR EN LAS DIFERENTES ZONAS GEOGRÁFICAS



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

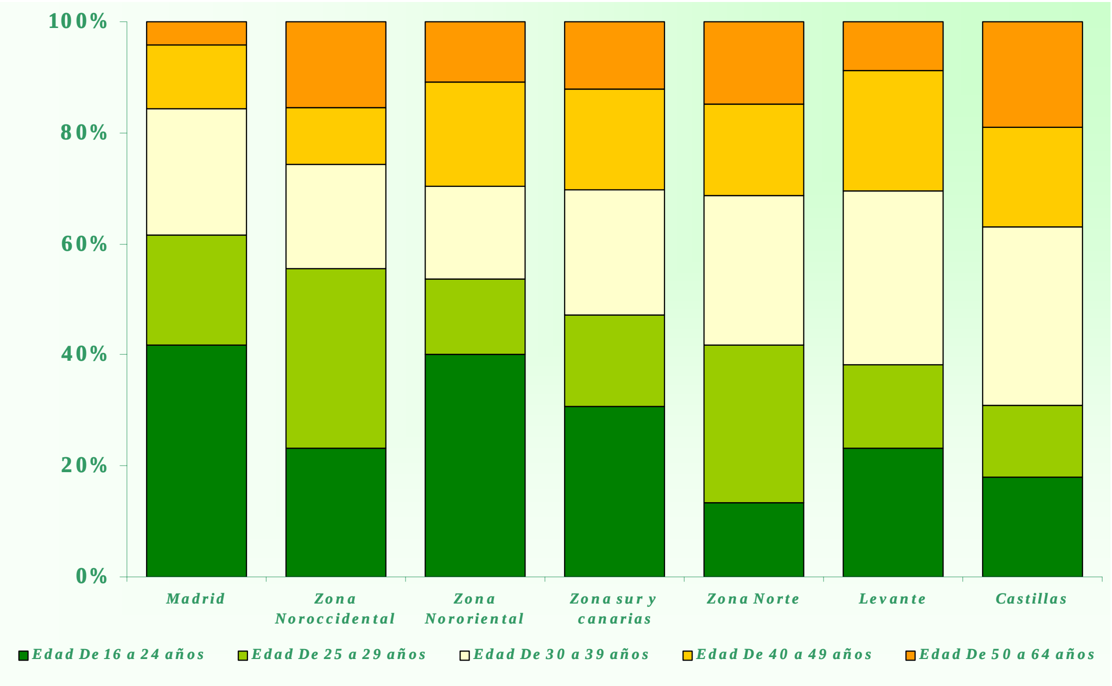
[37] Véase apartado 1.3.2.

[38] Siete áreas geográficas: Zona Noroccidental (Galicia, Principado de Asturias, Cantabria), Zona Norte (País Vasco, Navarra y La Rioja), Zona Nororiental (Aragón y Cataluña), Zona Levante (Cdad. Valenciana, Murcia E Islas Baleares), Zona Castillas (Castilla y León y Castilla la-Mancha), Zona Madrid (Cdad. de Madrid) y Zona Sur y Canarias (Andalucía, Extremadura e Islas Canarias).

La Zona de Levante presenta una especial concentración de mujeres en situación laboral irregular con nacionalidad extranjera (el 20% de las mujeres en situación laboral irregular ocupadas en esta región son extranjeras), mientras que la Zona de Madrid (11%) y la Zona Nororiental (11%) presentan una concentración trabajadoras extranjeras irregulares similar al conjunto de la media nacional. Por lo tanto, el centro y oriente de España se configuran como focos que atraen a la inmigración extranjera gracias a una mayor oferta de oportunidades laborales, tanto dentro como fuera del mercado de trabajo regular. De la misma forma la proporción de trabajadoras en situación laboral irregular con nacionalidad extranjera es relativamente reducida en la Zona Norte (1%) conformada por las comunidades de País Vasco, Navarra y la Rioja.

La Zona de Madrid presenta la población de mujeres en situación laboral irregular relativamente más joven (un 62% menor de 30 años), seguida por la Zona Noroccidental (un 56%) y la Zona Nororiental (un 54%). Por el contrario, los grupos de mujeres en situación laboral irregular relativamente mayores son los residentes en las Zona de Castillas (un 31%) y la zona de Levante (un 38%).

Gráfico 8 DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE EDADES DE LAS MUJERES ENCUESTADAS EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR EN LAS DIFERENTES ZONAS GEOGRÁFICAS

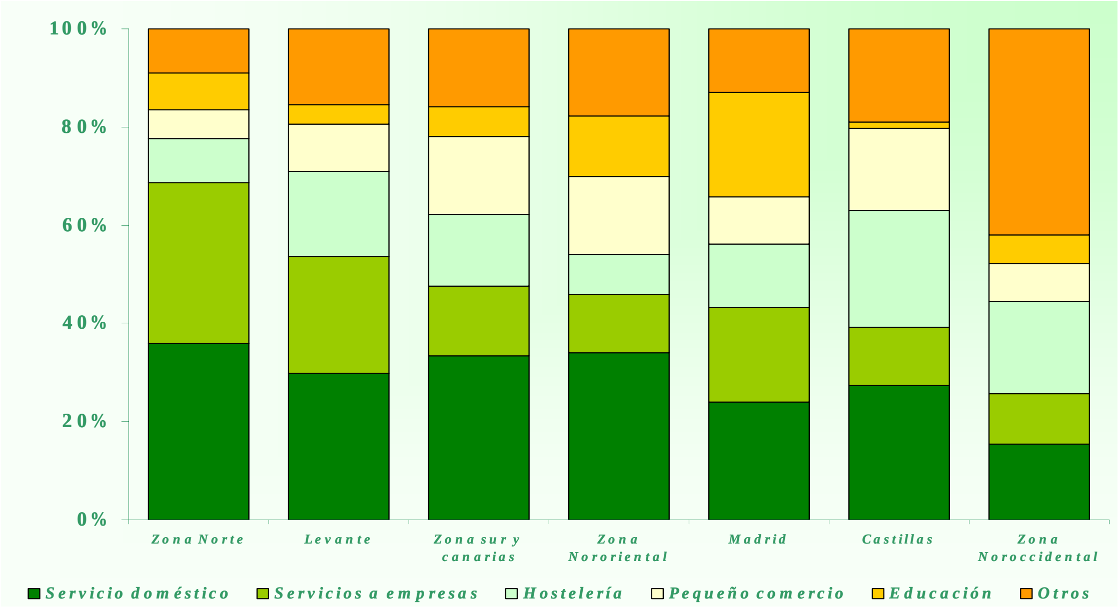


Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

La distribución sectorial de la población de mujeres en situación laboral irregular en las diferentes áreas no viene únicamente determinada por las distintas especializaciones productivas de las regiones. La distribución entre los diferentes sectores vuelve a venir fuertemente condicionada por las diferencias en términos de edad.

Así, el sector de la educación adquiere importancia en la Zona de Madrid (un 21% de las mujeres en situación laboral irregular se encuentran ocupadas en este sector, frente al 9% en el conjunto del Estado) y la Zona Nororiental (con un 12%), ya que son regiones donde las mujeres en situación laboral irregular se caracterizan por ser relativamente más jóvenes y donde además se localizan las dos zonas metropolitanas más importantes de nuestro país (las áreas metropolitanas de las ciudades de Madrid y Barcelona).

Gráfico 9 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS MUJERES ENCUESTADAS EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR EN LAS DIFERENTES ZONAS GEOGRÁFICAS



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

La importancia relativa del sector de servicio doméstico es mayor en aquellas zonas donde la población de mujeres en situación laboral irregular se caracteriza por su mayor edad, como son la Zona Norte donde el 36% de las mujeres en situación laboral irregular en esta región se encuentran ocupadas en servicio doméstico, la Zona Nororiental (34%) y Zona Sur y Canarias (33%).

El sector de servicios a empresas adquiere una mayor importancia relativa en las zonas Norte (un 33% del total de mujeres en situación laboral irregular de esta área, frente a un 16% en el conjunto nacional) y Levante (el 24%), pues son zonas con mayor concentración industrial.

Sorprendentemente son las áreas de Castillas y Noroccidental donde el sector de hostelería ocupa a una proporción relativamente más importante de mujeres en situación laboral irregular. Este resultado caracteriza un sector donde el peso de empleadas en situación laboral irregular tiende a reducirse a medida que se consolida su importancia sobre el conjunto de la economía, es decir las situaciones de irregularidad tienden a situarse en las explotaciones de menor tamaño y con una menor importancia dentro del sector.

3. CARACTERÍSTICAS PERSONALES

En este apartado se presentan las características personales de las mujeres que están en situación laboral irregular, tales como la nacionalidad, el nivel de estudios terminado, el número de hijos y su estado civil. No obstante, a la hora de caracterizar el fenómeno de la irregularidad laboral femenina, se ha de mantener presente la correlación que existe entre muchas de las variables que se analizan.

Al final de este apartado se incluye un cuadro resumen donde se comparan las características de las mujeres en situación laboral irregular frente a las que tienen un empleo regularizado

3.1. Nacionalidad

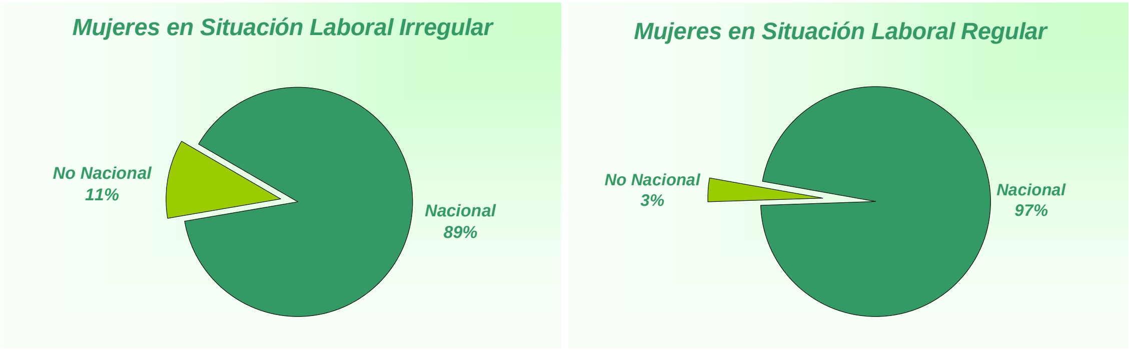
El Gráfico 10 muestra la distribución según nacionalidad de las mujeres que están en situación laboral irregular y regular. En dicho gráfico se puede ver como entre las trabajadoras en situación laboral irregular un 89% tienen nacionalidad española y el 11% restante son extranjeras, mientras que entre las trabajadoras regularizadas el porcentaje de españolas es del 97% y el de extranjeras tan sólo el 3%.

Existe, por lo tanto, una concentración de mujeres extranjeras en actividades enmarcadas en el mercado laboral irregular. Esta diferencia, puede venir justificada, al menos en parte, por la falta de alternativa y la urgencia en la toma de decisiones sobre su participación en el mercado de trabajo por parte de las mujeres extranjeras.

Estas menores alternativas a las que se enfrentan las trabajadoras extranjeras vuelven a ponerse de manifiesto cuando se estudia su distribución sectorial. En la Tabla 18 puede

verse como estas trabajadoras se concentran de manera muy importante en las actividades incluidas dentro del sector de servicio doméstico (el 50% de las trabajadoras extranjeras en situación laboral irregular se encuentran empleadas en actividades incluidas dentro de este sector, mientras que entre las españolas sólo un 27% esta en este sector). Estas actividades son muchas veces la única alternativa como fuente de ingresos y de inserción en el mercado laboral español para estas trabajadoras de origen extranjero.

Gráfico 10 MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR SEGÚN SU NACIONALIDAD



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

Tabla 18 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR SEGÚN SU NACIONALIDAD

	Mujeres Irregulares	Mujeres sit. Irregular Nacionales	Mujeres sit. Irregular no Nacionales
Agricultura	3%	3%	1%
Confección y textil	5%	6%	1%
Servicio doméstico	30%	27%	50%
Pequeño comercio	13%	14%	6%
Hostelería	14%	14%	13%
Servicios a empresas	16%	17%	14%
Educación	9%	9%	7%
Otros	10%	11%	8%
Total	**100%**	**100%**	**100%**

Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

La concentración de las trabajadoras extranjeras en el resto de los sectores es menor que la de las españolas, con la excepción hecha del sector hostelero donde se

encuentran empleadas el 13% de las mujeres en situación laboral irregular extrajeras, frente a un ligeramente superior 14% de mujeres españolas dicha situación laboral.

La distribución sectorial de las mujeres españolas en situación laboral irregular es mucho más homogénea que la de las mujeres extranjeras, aunque el sector de servicio doméstico sigue concentrando un número significativo de las mismas (27%). La presencia importante de mujeres españolas en situación laboral irregular en sectores como hostelería (14%), servicios a empresas (17%) o educación (9%), reflejan la aparición de nuevos perfiles de irregularidad a los tradicionalmente considerados.

En los sectores de pequeño comercio (donde se encuentran empleadas el 13% de las mujeres en situación laboral irregular), confección y textil (5%) y agricultura (3%), la proporción de trabajadoras españolas es superior a la de las mujeres extranjeras.

3.2. Edad

Muchos de los perfiles usualmente aludidos de mujeres en situación laboral irregular incluyen a la edad como una de sus variables determinantes. Mujeres de distinta edad parecen presentar distintas motivaciones y causas por las cuales se encuentran en situación laboral irregular. La edad condiciona en gran medida las opciones que el mercado laboral abre a las distintas trabajadoras, así como la conciencia y percepción que las propias mujeres tienen de su participación en el mercado de trabajo. No se puede olvidar que la edad sin duda condiciona las responsabilidades y circunstancias familiares a las que se enfrentan las distintas trabajadoras, además de la fuerte correlación que la edad de las mujeres tiene con el nivel académico de las mismas.

La Tabla 19 presenta la distribución según tramos de edad y nacionalidad de las mujeres en situación laboral irregular y regular.[39]

En términos generales, las mujeres en situación laboral irregular son relativamente más jóvenes que aquellas trabajadoras que dentro de los mismos sectores disfrutan de un trabajo regular.

Prácticamente la mitad de las trabajadoras en situación laboral irregular en España tienen menos de 29 años (el 48%), un porcentaje significativamente superior al de las mujeres en situación laboral regular (el 23%). Se deduce, que la irregularidad laboral

[39] La magnitud de la encuesta, permite una fiable comparación sobre el total de la población y el grupo de trabajadoras españolas, entre aquellas mujeres ocupadas de forma regular y aquellas otras cuya situación laboral es irregular. Para el caso de las trabajadoras con nacionalidad extranjera, la encuesta no asegura la fiabilidad estadística de esta comparación. Por lo tanto, se tiene que tener especial precaución a la hora de valorar las intuiciones derivadas de esta última comparación, cuyos resultados se presentan por su fácil interpretación y la lógica de las conclusiones.

femenina no es un fenómeno en retroceso en España que afecta a mujeres de una cierta edad. Sin embargo, como se podrá apreciar más adelante en este documento, está implícito un cambio en la naturaleza intrínseca del fenómeno, apareciendo nuevos perfiles de irregularidad principalmente entre aquellas trabajadoras más jóvenes.

Tabla 19 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR SEGÚN SU NACIONALIDAD

	Total Mujeres		*Mujeres Nacionales*		*Mujeres no Nacionales*	
	Sit. Irregular	*Sit. Regular*	*Sit. Irregular*	*Sit. Regular*	*Sit. Irregular*	*Sit. Regular*
De 16 a 24 años	**30%**	8%	**32%**	8%	**19%**	13%
De 25 a 29 años	**18%**	15%	**17%**	14%	**23%**	18%
De 30 a 39 años	**23%**	32%	**22%**	31%	**36%**	46%
De 40 a 49 años	**17%**	28%	**17%**	28%	**16%**	15%
De 50 a 64 años	**11%**	18%	**12%**	19%	**7%**	8%
Total	***100%***	***100%***	***100%***	***100%***	***100%***	***100%***

Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

Las marcadas diferencias de edad que hay entre la población de mujeres irregulares y regulares se acentúan entre las trabajadoras españolas, siendo estas diferencias de edades poco significativas entre las trabajadoras de nacionalidad extranjera. Tanto las trabajadoras extranjeras en situación laboral irregular como aquellas que disfrutan de condiciones laborales regulares se concentran en tramos intermedios de edad (un 36% de las mujeres en situación laboral irregular extranjeras tienen entre 30 y 39 años, mientras que entre las trabajadoras regularizadas extranjeras son el 46% las que están en ese intervalo de edad). Esta mayor concentración en tramos medios de edad de las mujeres en situación laboral irregular extranjeras refleja una menor diversidad en cuanto a los motivos y oportunidades que se les ofrecen, independientemente de su edad.

La Tabla 20 muestra la distribución por tramos de edades de las mujeres empleadas de forma irregular en los sectores que concentran el mayor número de trabajadoras en situación laboral irregular en España.

En esta tabla se ven indicios de un notable cambio en la naturaleza propia del fenómeno de la irregularidad laboral femenina. Las mujeres en situación laboral

irregular presentan una distinta especialización sectorial según cual sea su tramo de edad:

- Las trabajadoras en situación laboral irregular más jóvenes se encuadran principalmente en los sectores de educación (un 79% de las mujeres en situación laboral irregular ocupadas en este sector tienen menos de 30 años), hostelería (64%) o pequeño comercio (56%).

- Mientras que sectores tradicionalmente asociados con el fenómeno de la irregularidad laboral femenina como servicio doméstico concentra una parte muy importante de las trabajadoras de mayor edad (un 41% de las mujeres en situación laboral irregular ocupadas en servicio doméstico tienen más de 40 años, frente a un 9% en el sector de la educación.

- El sector de servicio a empresas, que engloba actividades muy diversas, concentra un número muy importante de mujeres en situación laboral irregular entre 30 y 39 años (el 35% de las trabajadoras en situación laboral irregular ocupadas en el sector se encuentran en este tramo de edad)

Tabla 20 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR SEGÚN SU EDAD

	Sit. Irregular	Servicio doméstico	Pequeño comercio	Hostelería	Servicios a empresas	Educación	Otros
De 16 a 24 años	30%	21%	40%	40%	25%	53%	32%
De 25 a 29 años	18%	13%	16%	24%	18%	26%	19%
De 30 a 39 años	23%	24%	18%	25%	35%	12%	22%
De 40 a 49 años	17%	26%	17%	7%	15%	7%	16%
De 50 a 64 años	11%	15%	8%	4%	7%	2%	11%
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

Por lo tanto, en términos generales se puede afirmar que las trabajadoras parecen tener una menor tolerancia a situaciones de irregularidad laboral según aumenta la edad. Al mismo tiempo que las mujeres dentro de un determinado sector parecen poder regularizar su situación laboral una vez se vayan consolidando en el mismo. Sin embargo, este resultado puede deberse a la aparición de nuevos perfiles de irregularidad laboral entre las mujeres más jóvenes.

3.3. Nivel de estudios terminados

Las mujeres han encontrado en la elevación de su nivel académico una de los medios más efectivos para la superación de los muchos obstáculos que se encuentran en su incorporación y progreso dentro del mercado laboral español. Esto se ha traducido en una mejora significativa del nivel académico de las trabajadoras, principalmente en aquellas de menor edad, que tienen una formación académica superior a la de los varones. El mayor nivel académico en principio debería traducirse en un mayor número de opciones y una mayor dignificación de las condiciones de trabajo. Al mismo tiempo, el grado de conformidad y la percepción del trabajo por parte de las mujeres mejor cualificadas ha tenido una especial importancia en la aparición de nuevos perfiles dentro del fenómeno de irregularidad laboral femenina.

La Tabla 21 presenta la distribución según nivel de estudios terminados y nacionalidad de las mujeres en situación laboral irregular y regular.

Tabla 21 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR SEGÚN SU NIVEL DE ESTUDIOS

	Total Mujeres		*Mujeres Nacionales*		*Mujeres no Nacionales*	
	Sit. Irregular	*Sit. Regular*	*Sit. Irregular*	*Sit. Regular*	*Sit. Irregular*	*Sit. Regular*
Estudios primarios o sin estudios	**26%**	34%	**27%**	34%	**16%**	15%
Secundaria primer ciclo	**22%**	15%	**21%**	15%	**33%**	33%
Secundaria segundo ciclo/FP	**30%**	21%	**31%**	21%	**24%**	21%
Estudios superiores	**22%**	30%	**21%**	30%	**27%**	31%
Total	***100%***	***100%***	***100%***	***100%***	***100%***	***100%***

Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

En términos generales, las mujeres en situación laboral irregular parecen concentrarse en niveles educativos intermedios. En contraposición entre las mujeres en situación laboral regular se da al mismo tiempo una mayor proporción de mujeres sin estudios o con estudios primarios, conjuntamente con un importante número de mujeres con estudios universitarios.

El 26% de las trabajadoras en situación laboral irregular han alcanzado únicamente un nivel formativo primario o inferior, incrementándose esta proporción al 34% entre las trabajadoras regularizadas. Sin embargo, el número de mujeres que han terminado sus estudios universitarios es relativamente superior entre estas últimas (un 30% de las trabajadoras que tienen condiciones laborales regulares cuentan con un nivel formativo

superior, reduciéndose este porcentaje hasta el 22% entre las mujeres en situación laboral irregular).

Existen también diferencias en los niveles de formación cuando consideramos la nacionalidad de las trabajadoras:

En términos generales las trabajadoras extranjeras en situación laboral irregular disponen de un nivel de formación más alto que sus homólogas españolas (tan sólo un 16% de las mujeres extranjeras en situación laboral irregular no disponen de una formación superior al primer ciclo, situación en la que se encuentran el 27% de las españolas). El mayor nivel educativo de las trabajadoras extranjeras, a pesar de estar en sectores de actividad similares, puede venir justificado por una falta de alternativas, una situación económica más difícil o la necesidad de autorización para residir y trabajar, que impiden a muchas trabajadoras extranjeras poder optar a un trabajo en condiciones de regularidad.

La aparición de nuevas tendencias dentro del fenómeno de trabajo irregular, especialmente entre aquellas trabajadoras de menor edad, puede observarse en el Gráfico 11 donde se presenta la distribución según nivel de cualificación y por sector de actividad de las mujeres en situación laboral irregular y regular.

Las mujeres en situación laboral irregular de menor nivel educativo tienden a estar concentradas en el sector de servicio doméstico (un 46% de las trabajadoras irregulares ocupadas en este sector no alcanzaron el nivel de estudios secundarios). Aquellas trabajadoras con estudios intermedios[40] se concentran en los sectores de hostelería (61% de las mujeres en situación laboral irregular ocupadas disponen de un nivel medio de formación), servicios a empresas (57%) y pequeño comercio (55%). Por último, el sector de educación acoge a aquellas trabajadoras con mayores niveles de formación (un 47% de las mujeres ocupadas en el sector de educación de forma irregular disponen de educación universitaria).

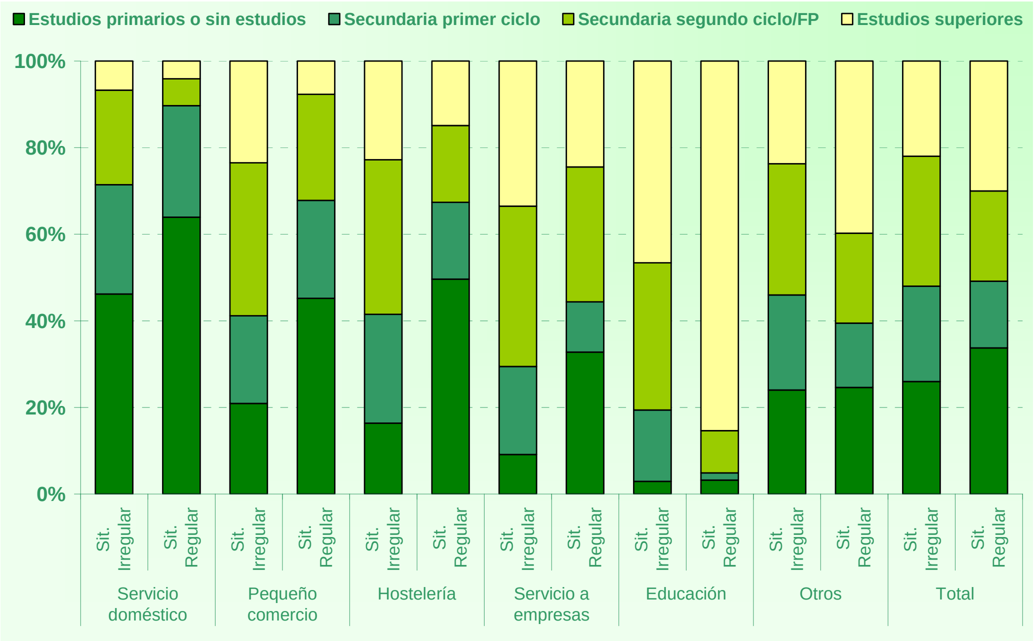
Generalmente, en la mayor parte de los sectores las mujeres en situación laboral irregular presentan un mayor nivel de formación que sus homologas regularizadas (la proporción de mujeres con estudios básicos o inferiores alcanza entre las trabajadoras regulares el 64% en servicio doméstico, el 45% en pequeño comercio, el 50% en hostelería o el 33% en servicio a empresas). Considerando que las mujeres con condiciones laborales regulares disponen de la cualificación necesaria para desarrollar su actividad laboral, se puede deducir una sobrecualificación de muchas mujeres en situación laboral irregular en su actual ocupación. Más adelante en este mismo informe

[40] Aquellas trabajadoras que han concluido el primer ciclo de educación secundaria y las que disponen del segundo ciclo de secundaria o un título de formación profesional.

se justificará esta sobrecualificación debido a la premura en la obtención de ingresos, la necesidad de una mayor flexibilidad derivada de unas mayores cargas familiares o el hecho de que su participación laboral sea una fuente de ingresos considerada secundaria dentro de su ámbito familiar.

En el sector de la educación, donde se concentran un número muy significativo de mujeres en situación laboral irregular con una alta cualificación, el nivel académico de las mujeres en situación laboral irregular es generalmente inferior al de sus compañeras en situación laboral regular (el 85% de las mujeres en situación laboral regular en este sector tienen estudios universitarios). En principio, las mujeres en situación laboral irregular no disfrutan en este sector de las mismas condiciones laborales y desarrollan actividades distintas a las que se desarrollarían en un marco regular y para las que se precisa de un nivel académico más elevado.

Gráfico 11 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

Además, en el sector de la educación están incluidas un número importante de trabajadoras jóvenes que complementan sus estudios con una participación laboral esporádica, muchas veces en condiciones irregulares, con un nivel académico medio.

3.4. Estado civil

El estado civil ha sido apuntado tradicionalmente como uno de los principales factores que influyen en los motivos, condiciones y actividades desarrolladas por las mujeres que realizan su actividad laboral en un marco irregular. Las necesidades y la apreciación que las mujeres tienen del trabajo difieren entre las mujeres casadas, solteras, separadas/divorciadas o viudas. Es evidente la correlación que esta variable tiene con la edad de las mujeres, el número de hijos o las personas que dependen directamente de ella. En no pocos casos, la participación laboral de una mujer casada es vista dentro del propio hogar como una fuente secundaria de ingresos, sujeta a una serie de limitaciones en cuanto a horarios y condiciones laborales, que no son tenidas en cuenta por las mujeres solteras cuando analizan su participación en el mercado de trabajo. Para las mujeres solteras las razones de su participación en el mercado irregular podrían buscarse en términos de necesidad de un mayor grado de independencia económica para el caso de las más jóvenes o la falta de alternativa para mujeres ya emancipadas.

Son muchas las circunstancias que pueden condicionar la participación laboral de mujeres separadas/divorciadas o viudas. Una nueva vida que les puede inducir a buscar fuentes de estabilidad o cobertura dentro del mercado de trabajo regular. Por otro lado, muchas veces la participación en el mercado de trabajo irregular puede ser un importante complemento a otras fuentes de ingreso (pensiones o manutención), que pueden ser incompatibles con una participación en el mercado de trabajo regular.

La Tabla 22 presenta la distribución según el estado civil y nacionalidad de las mujeres en situación laboral irregular y regular.

En la población de mujeres en situación laboral irregular existe una importante concentración de mujeres solteras (el 49% son solteras, frente a un 31% de mujeres solteras entre las regulares).

Del mismo modo que en los anteriores apartados, estas diferencias se ven sensiblemente recortadas cuando se compara únicamente entre las trabajadoras extranjeras (el 43% de las mujeres extranjeras en situación laboral irregular están solteras, frente a un 38% entre las trabajadoras extranjeras regularizadas).

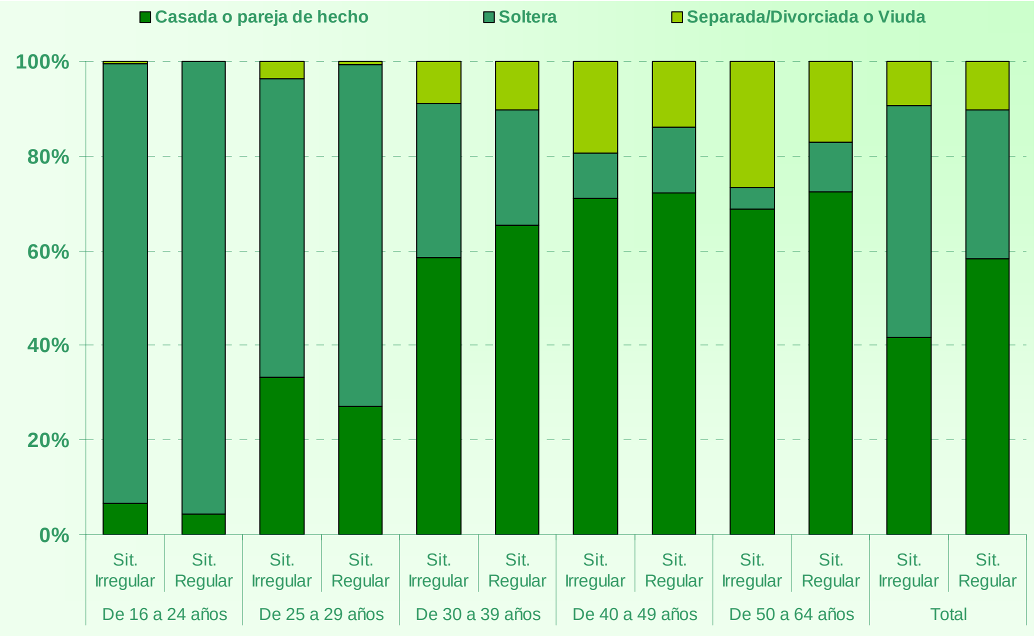
Tabla 22 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR SEGÚN SU ESTADO CIVIL

	Total Mujeres		Mujeres Nacionales		Mujeres no Nacionales	
	Sit. Irregular	Sit. Regular	Sit. Irregular	Sit. Regular	Sit. Irregular	Sit. Regular
Casada o pareja de hecho	**42%**	58%	**42%**	59%	**42%**	46%
Soltera	**49%**	31%	**50%**	31%	**43%**	38%
Separada/ Divorciada o Viuda	**9%**	10%	**9%**	10%	**15%**	15%
Total	***100%***	***100%***	***100%***	***100%***	***100%***	***100%***

Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

Es necesario destacar, que los resultados anteriores se ven fuertemente condicionados por las diferencias de edad entre las diferentes poblaciones. Es decir, la razón para una mayor presencia de mujeres solteras entre las mujeres en situación laboral irregular viene especialmente determinada por la menor edad relativa de esta población en comparación con las trabajadoras en situación laboral regular.

Gráfico 12 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR ATENDIENDO A SU ESTADO CIVIL



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

El Gráfico 12 muestra la distribución según el estado civil de las mujeres en situación laboral irregular y regular, en los diferentes tramos de edad. De la comparación entre ambos grupos se puede observar:

- Una mayor proporción de mujeres casadas dentro del grupo de trabajadoras en situación laboral irregular para los tramos de menor edad (un 33% de las mujeres en situación laboral irregular entre 25 y 29 años están casadas, frente a un 27% de las regulares)

- Una mayor proporción de solteras dentro del grupo de mujeres en situación laboral irregular en los tramos medios de edad (un 33% de las trabajadoras en situación laboral irregular entre 30 y 39 años están solteras, frente a un 24% de las regulares)

- Dentro de los tramos de mayor edad hay un mayor porcentaje de mujeres divorciadas, separadas o viudas entre las trabajadoras en situación laboral irregular (un 27% de las mujeres en situación laboral irregular de más de 50 años están separadas, divorciadas o viudas, frente a 17% de las regulares).

Por lo tanto, se observa que el matrimonio en las edades más tempranas parece inducir a una temprana incorporación al mercado de trabajo, en condiciones menos favorables, muchas veces motivado por una mayor premura en la obtención de ingresos. La encuesta parece contrastar la hipótesis, ya apuntada, de que la participación en el mercado irregular puede suponer una fuente de ingresos complementaria para aquellas mujeres separadas, divorciadas o viudas situadas en los tramos de edad más elevados.

Tabla 23 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR SEGÚN SU ESTADO CIVIL

	Sit. Irregular	Servicio doméstico	Pequeño comercio	Hostelería	Servicios a empresas	Educación	Otros
Casada o pareja de hecho	42%	55%	38%	23%	39%	17%	40%
Soltera	49%	32%	56%	70%	54%	76%	51%
Separada/ Divorciada o Viuda	9%	13%	6%	7%	7%	7%	9%
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

Las distribuciones según los diferentes sectores de actividad corroboran varias de las conclusiones alcanzadas en el apartado 3.2. (Ver Tabla 23):

- Las trabajadoras casadas, separadas, divorciadas o viudas tienen un mayor peso relativo en todas aquellas actividades integradas dentro del sector de servicio doméstico (frente a un 49% de mujeres en situación laboral irregular solteras, este porcentaje se reduce a un 32% cuando se analizan exclusivamente aquellas ocupadas en el sector doméstico)

- Mientras que las mujeres en situación laboral irregular solteras suponen un porcentaje especialmente significativo en los sectores de servicios a empresas (54%), pequeño comercio (56%) y muy especialmente en hostelería (70%) y educación (76%). Todos ellos han sido sectores en los que se había apuntado una importante presencia de las trabajadoras de menor edad.

3.5. Número de Hijos

En España, las distintas actividades y obligaciones derivadas del cuidado y atención de los niños distan de distribuirse de manera paritaria entre mujeres y varones. Lo cierto es que sobre las mujeres recaen la mayor parte de las obligaciones familiares, entre ellas, las directamente derivadas del cuidado y atención de los hijos y de otras personas dependientes. La mayor flexibilidad en condiciones laborales y horarios es muchas veces aludida como una de las principales virtudes de una participación irregular en el mercado de trabajo. Se han realizado importantes avances que permiten a la regulación laboral ofrecer mayor flexibilidad en las distintas modalidades de contratación contempladas. Sin embargo, el poco desarrollo en España de formas de contrato "poco tradicionales" o las dificultades que tienen las mujeres para interrupciones temporales de su participación en el mercado de trabajo, revelan que existe una mayor rigidez en el mercado de trabajo regular.

La Tabla 24 presenta la distribución según el número de hijos y nacionalidad de las mujeres en situación laboral irregular y regular. En ella se puede ver como *en general, las mujeres que trabajan en situación laboral irregular tienen menos hijos que sus compañeras que están en un marco laboral regularizado.* (El 57% de las mujeres en situación laboral irregular no tiene hijos, reduciéndose este porcentaje a un 39% entre las regulares)

Este mismo resultado se obtiene cuando se analizan en particular la distribución de las trabajadoras extranjeras dentro de ambos grupos. (El 52% de las mujeres extranjeras en situación laboral irregular no tienen ningún hijo, frente a un 26% de aquellas trabajadoras extranjeras con empleo regularizado).

Tabla 24 DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR SEGÚN NÚMERO DE HIJOS Y NACIONALIDAD

	Total Mujeres		*Mujeres Nacionales*		*Mujeres no Nacionales*	
	Sit. Irregular	*Sit. Regular*	*Sit. Irregular*	*Sit. Regular*	*Sit. Irregular*	*Sit. Regular*
Ninguno	**57%**	39%	**58%**	39%	**52%**	26%
Un hijo	**14%**	20%	**12%**	19%	**24%**	33%
Dos hijos	**19%**	30%	**19%**	30%	**17%**	23%
Tres o más hijos	**10%**	12%	**11%**	12%	**7%**	18%
Total	***100%***	***100%***	***100%***	***100%***	***100%***	***100%***

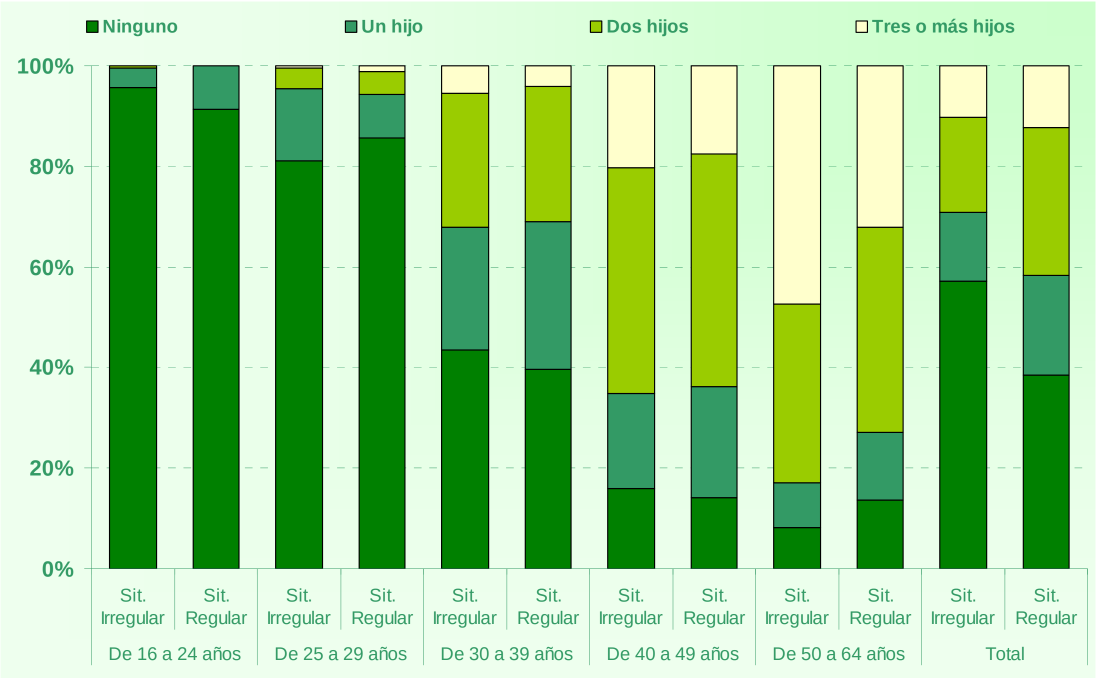
Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

Para la correcta interpretación de estos resultados, es necesario tener en cuenta la fuerte correlación que se da entre el número de hijos y la edad de las mujeres. Es decir, la menor edad relativa de las mujeres en situación laboral irregular determina que generalmente tengan menos hijos. El Gráfico 13 ofrece la distribución según el número de hijos de las mujeres en situación laboral irregular y regular para los diferentes tramos de edad:

- En principio, las distribuciones en los distintos tramos de edad parecen muy similares entre regulares e irregulares. *Por lo tanto, las mujeres en situación laboral irregular no vienen caracterizadas por un nivel distinto de obligaciones familiares, aproximado por el número de hijos.*

- Únicamente las mujeres en situación laboral irregular que pertenecen al mayor intervalo de edad, se caracterizan por un mayor número de hijos (un 47% de las trabajadoras en situación laboral irregular tienen tres o más hijos, frente a un 32% de las regulares).

Gráfico 13 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR SEGÚN NÚMERO DE HIJOS



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

La Tabla 25 muestra las distribuciones según el número de hijos para los diferentes sectores de actividad económica. De dicha tabla se pueden extraer las siguientes ideas:

- Las trabajadoras ocupadas en el sector de servicio doméstico tienen en media, un mayor número de hijos (el 57% de las mujeres en situación laboral irregular no tienen hijos, este porcentaje se reduce al 41% entre las trabajadoras ocupadas en el servicio doméstico), siendo al mismo tiempo un sector que se caracteriza por una edad media relativamente mayor.

- La proporción de mujeres sin hijos es más elevada en los sectores de hostelería (74%) y educación (89%). Más adelante en este informe se señala que la jornada laboral en el sector de hostelería es especialmente complicada por eso hay pocas trabajadoras con hijos, mientras que en el sector de educación la explicación se debe a la menor edad media de las trabajadoras.

Tabla 25 DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR SEGÚN SU NÚMERO DE HIJOS

	Total	Servicio doméstico	Pequeño comercio	Hostelería	Servicios a empresas	Educación	Otros
Ninguno	57%	41%	62%	74%	62%	89%	60%
Un hijo	14%	18%	13%	8%	15%	5%	13%
Dos hijos	19%	25%	16%	12%	16%	6%	18%
Tres o más hijos	10%	17%	8%	6%	7%	0%	9%
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

3.6. Resumen

La Tabla 26 presenta, a modo de resumen, los principales resultados obtenidos a lo largo de la caracterización básica de las mujeres en situación laboral irregular que se ha llevado a cabo en este capítulo.

En términos generales, concluimos:

- La población de mujeres en situación laboral irregular está principalmente integrada por trabajadoras españolas. Sin embargo, el peso que dentro del trabajo irregular tienen las mujeres extranjeras es significativamente superior al que las mismas suponen sobre las trabajadoras regulares.

- En términos generales, las mujeres en situación laboral irregular son relativamente más jóvenes que aquellas trabajadoras que dentro de los mismos sectores disfrutan de un trabajo regular.

- Generalmente, las mujeres en situación laboral irregular se concentran en niveles intermedios de formación intermedios.

- En la población de mujeres en situación laboral irregular existe una importante concentración de mujeres solteras en los tramos intermedios de edad.

- Entre las trabajadoras más jóvenes, la proporción de mujeres casadas es mayor entre las mujeres en situación laboral irregular que entre las regulares.

- Las mujeres cuya participación laboral se realiza en un marco irregular tienen un menor número medio de hijos que sus compañeras que están en situación laboral regular.

Tabla 26 DISTRIBUCIÓN DE MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR SEGÚN SUS CARACTERÍSTICAS PERSONALES

		Total Mujeres	
		Sit. Irregular	Sit. Regular
Nacionalidad	Nacional	**89%**	97%
	No Nacional	**11%**	3%
Edad	De 16 a 24 años	**30%**	8%
	De 25 a 29 años	**18%**	15%
	De 30 a 39 años	**23%**	32%
	De 40 a 49 años	**17%**	28%
	De 50 a 64 años	**11%**	18%
Nivel de Estudios	Estudios primarios o sin estudios	**26%**	34%
	Secundaria primer ciclo	**22%**	15%
	Secundaria segundo ciclo/FP	**30%**	21%
	Estudios superiores	**22%**	30%
Estado Civil	Casada o pareja de hecho	**42%**	58%
	Soltera	**49%**	31%
	Separada/Divorciada o Viuda	**9%**	10%
Nº de Hijos	Ninguno	**57%**	39%
	Un hijo	**14%**	20%
	Dos hijos	**19%**	30%
	Tres o más hijos	**10%**	12%

Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

Sin embargo, a lo largo del capítulo se ha observado una clara diferencia entre las características básicas de los distintos grupos de mujeres dentro de una situación laboral irregular. Estos grupos, constituyen la base de futuros perfiles, con motivos y problemáticas propias que serán desarrollados más adelante en este informe:

- Trabajadoras extranjeras, muchas veces sobrecualificadas, cuya caracterización básica es más compleja ya que su condición como trabajadoras extranjeras condiciona de manera muy significativa su participación y posición en el mercado de trabajo.

- Las mujeres en situación laboral irregular más jóvenes que suponen la realización de nuevas tendencias en la irregularidad laboral femenina, en nuevos sectores, con nuevas problemáticas y diferentes condiciones.

- Trabajadoras de edad más avanzada, que responden al perfil tradicional de irregularidad, menores niveles de formación y concentrada en sectores habitualmente identificados con situaciones de irregularidad femenina (Ej. Servicio doméstico).

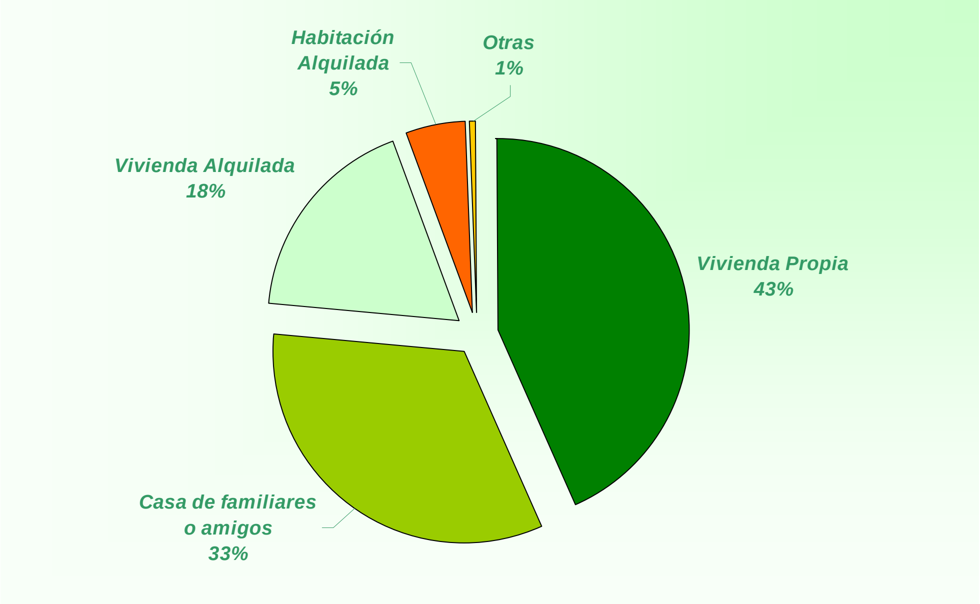
4. CARACTERIZACIÓN DEL HOGAR

En este apartado, se analizan las características del tipo de vivienda y de la estructura familiar de las mujeres que están en situación laboral irregular. Como se verá en muchas ocasiones la estructura del hogar es un factor que determina y condiciona la participación laboral femenina, en parte debido al reparto poco equitativo de las obligaciones familiares en buena parte de los hogares españoles.

4.1. Tipo de Vivienda

En términos generales, una vivienda en propiedad es un objetivo especialmente perseguido por la población española, si bien las cargas que suponen una vivienda familiar, implican la necesidad de una regularidad en los ingresos y cierto grado de estabilidad laboral de aquellas personas que las contraen. Por otro lado, dentro de un hogar las cargas que suponen la adquisición de una vivienda o su alquiler implican una mayor necesidad de obtener fuentes de ingresos complementarias, que pueden llevar a la búsqueda de empleo a mujeres que encuentran en el mercado irregular unas condiciones laborales y flexibilidad horaria que se adecuen a sus necesidades.

Gráfico 14 DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR SEGÚN EL TIPO DE VIVIENDA DONDE RESIDEN



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

Los resultados de la encuesta muestran:

- El 43% de las mujeres en situación laboral irregular viven en su propia vivienda.
- El 33% de las mujeres que trabajan en un marco laboral irregular conviven en hogares de familiares o amigos. Este resultado se debe sobre todo a la elevada proporción de mujeres jóvenes que aún no son independientes, entre el total de trabajadoras en situación laboral irregular.
- Un 23% de las mujeres en situación laboral irregular han optado por el alquiler de su vivienda.
- Por último, otros tipos de vivienda como pensiones o el domicilio del empleador/a parecen jugar un papel mucho más limitado.

La Tabla 27 ofrece la distribución según el tipo de vivienda y la nacionalidad de las mujeres en situación laboral irregular y regular. De la comparación entre ambos grupos se destaca lo siguiente:

- *La regularidad laboral permite abordar con mayores garantías las cargas derivadas de la adquisición de una vivienda propia.* Así en términos generales, las mujeres en esta

situación viven en mayor proporción en viviendas en propiedad (el 67% de las mismas viven en su propia vivienda frente al 43% de las mujeres en situación laboral irregular).

- Las mujeres cuya actividad laboral se desarrolla bajo una situación de irregularidad, cuyas fuentes de ingresos son en general irregulares, optan en mayor proporción por modos de vivienda alternativos:
- La menor edad media de la población de mujeres en situación laboral irregular explicaría la mayor proporción de las mismas que viven en casas de familiares y/o amigos (el 33% de las mujeres en situación laboral irregular viven en casa de familiares o amigos, frente al 25% entre aquellas mujeres cuya participación en el mercado de trabajo se realiza de una forma regular).
- La irregularidad y la menor cuantía de los ingresos, pueden determinar su opción por modos de vivienda que exigen un menor compromiso (el 23% de las mujeres en situación laboral irregular viven en una vivienda o habitación alquilada frente a un 8% de las trabajadoras regulares).
- El modo de vivienda escogido por las trabajadoras extranjeras viene fuertemente condicionado por sus menores niveles de renta y la menor cobertura familiar con la que cuentan, especialmente las más jóvenes:
- Un 19% de las mujeres extranjeras en situación laboral irregular viven en una habitación alquilada, mientras que esta proporción es muy inferior entre sus homologas españolas (3%)
- El porcentaje de trabajadoras alojadas en casa de familiares o amigos es sensiblemente inferior entre las mujeres extranjeras (16%) que ente las españolas (35%).

No obstante, estos resultados que se han presentado están fuertemente condicionados por las diferentes estructuras de edades de ambas poblaciones. El Gráfico 15 muestra como se distribuyen las trabajadoras regulares e irregulares según el tipo de vivienda en que habitan, teniendo en consideración la edad de las mismas.

Se observa como varia el tipo de vivienda a medida que aumenta la edad, desde la convivencia en hogares de familiares y amigos (este tipo de hogar supone para las trabajadoras entre 16 y 24 años un 71% entre las mujeres en situación laboral irregular y un 84% entre las regularizadas laboralmente), hasta la vivienda en propiedad, mayoritaria entre las trabajadoras de mayor edad (un 86% de las mujeres en situación

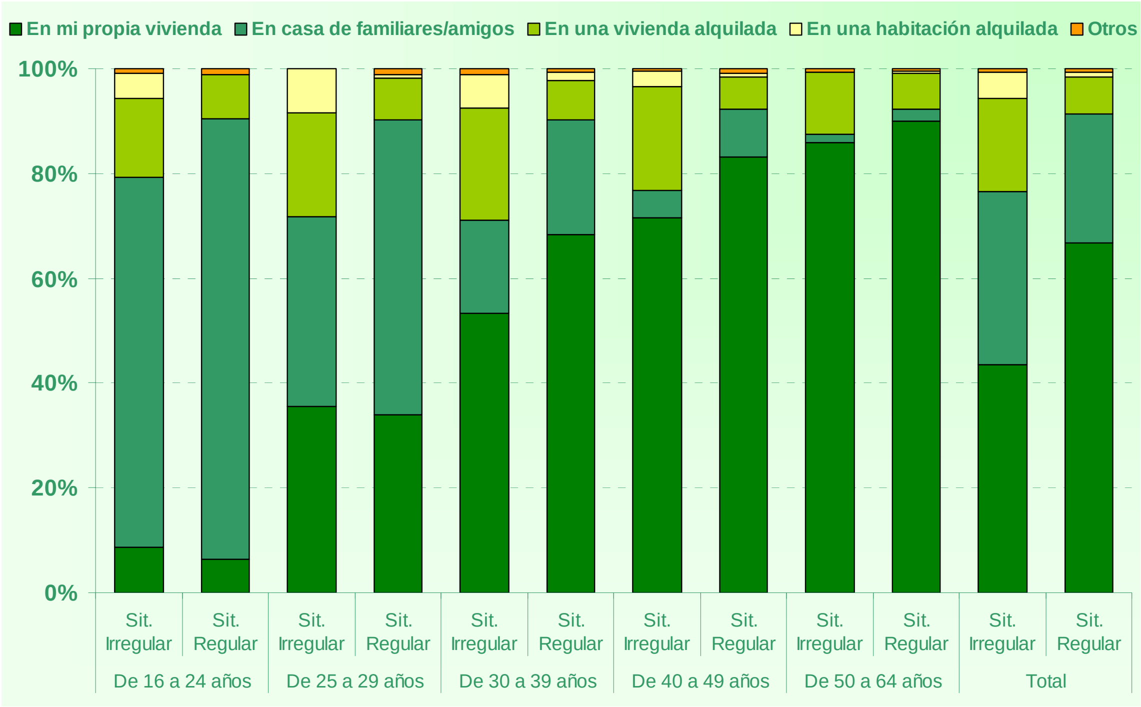
laboral irregular entre 50 y 64 años, semejante al 90% entre las trabajadoras en situación laboral regular en el mismo tramo de edad).

Tabla 27 DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR SEGÚN EL TIPO DE VIVIENDA DONDE RESIDEN Y SU NACIONALIDAD

	Total Mujeres		Mujeres Nacionales		Mujeres no Nacionales	
	sit. Irregular	sit. Regular	sit. Irregular	sit. Regular	sit. Irregular	sit. Regular
Vivienda Propia	**43%**	67%	**47%**	68%	**16%**	38%
Casa de familiares o amigos	**33%**	25%	**35%**	25%	**16%**	5%
Vivienda Alquilada	**18%**	7%	**14%**	6%	**45%**	38%
Habitación Alquilada	**5%**	1%	**3%**	0%	**19%**	18%
Otras	**1%**	1%	**0%**	1%	**4%**	0%
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

Gráfico 15 DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR POR EDAD Y SEGÚN EL TIPO DE VIVIENDA DONDE RESIDEN



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

En tramos intermedios de edad, el porcentaje de trabajadoras cuya vivienda se encuentra en régimen de alquiler es considerablemente superior entre las mujeres en situación laboral irregular.

4.2. Número de miembros del hogar y la presencia de miembros enfermos o con discapacidad

España es un país donde aún hoy donde las distintas obligaciones familiares no se distribuyan de manera equitativa entre hombres y mujeres. Las mujeres trabajadoras se ven forzadas en muchos casos a adaptar su relación con el mercado laboral, haciéndola compatible con las diferentes actividades y obligaciones que se derivan de su vida familiar. El tiempo necesario para cumplimentar estas actividades está directamente relacionado con el número de miembros de su hogar, así como la presencia en el mismo de personas que por edad, enfermedad o discapacidad requiera de un cuidado especial. De la misma forma, las actividades de atención a personas mayores y dependientes dentro del hogar abre un importante yacimiento de empleo, que permitiría además una conciliación más fácil de la vida familiar y laboral para numerosas mujeres. Sin embargo, en un periodo de relativa expansión de este tipo de actividades en España, el sector se está convirtiendo en un importante núcleo de

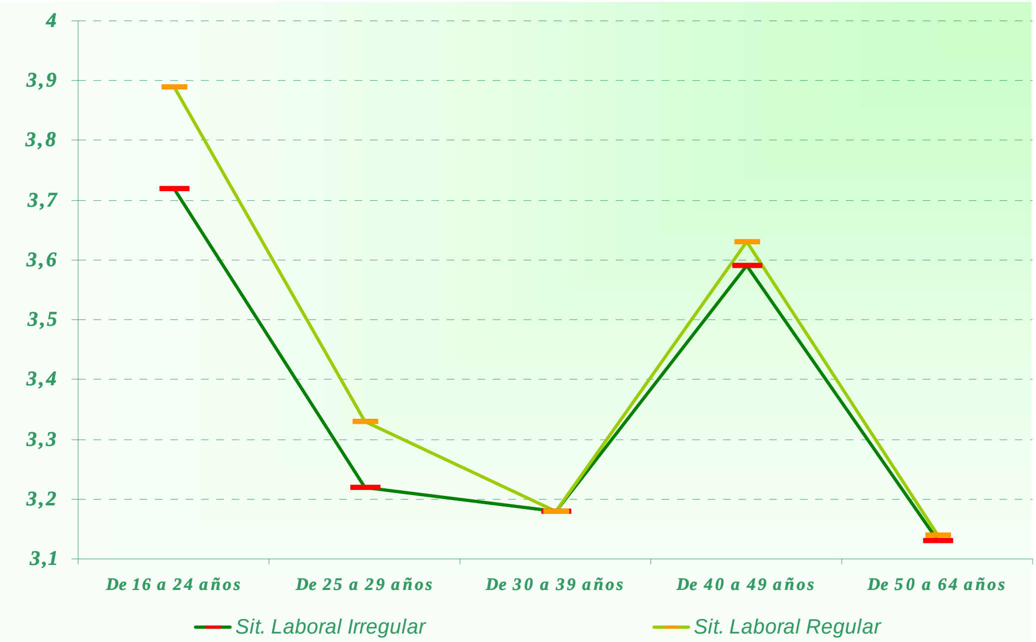
irregularidad laboral, englobado dentro del sector de servicio doméstico como se había apuntado anteriormente.

El trabajo irregular se asocia con unas condiciones laborales, sobre todo en término de horarios, más flexibles que permiten compatibilizar más fácilmente las cargas familiares.

A continuación, se contrastará esta idea con un análisis del tamaño medio de los hogares (que están positivamente relacionados con las obligaciones que se desprenden del núcleo del hogar) y la presencia en el hogar de personas que pueden requerir de una atención especial (niños menores de 7 años, niños entre 7 y 15 años, personas mayores de 65 años y personas enfermas o con discapacidad).

El tamaño medio de los hogares de ambos tipos de trabajadoras (regulares e irregulares) no presenta diferencias significativas (Ver Gráfico 16). El tamaño medio de los hogares de las trabajadoras en situación laboral irregular es de 3,41 personas frente al 3,38 entre las regulares.

Gráfico 16 TAMAÑO MEDIO DEL HOGAR SEGÚN EDAD DE LAS MUJERES



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

Las escasas diferencias, se mantienen cuando se analizan los resultados para los diferentes intervalos de edad, con la excepción de las trabajadoras más jóvenes donde las empleadas en situación laboral irregular conviven en hogares cuyo tamaño es relativamente más pequeño (3,72 personas en el hogar) que el de las trabajadoras regularizadas (3,90 personas por hogar). Esto parece reforzar la hipótesis de que la participación laboral de estas mujeres en el mercado de trabajo irregular tiene un papel secundario como fuente de ingresos dentro de sus hogares. Se trata de ingresos que no completan la renta del hogar, sino que en general son disfrutados por la propia trabajadora, cuya participación laboral de carácter esporádico le permite cierto grado de independencia frente a sus padres, con los que suelen convivir.

En términos generales, las mujeres extranjeras viven en hogares de mayor tamaño medio. El mayor tamaño de sus hogares no guarda relación con las condiciones laborales de las trabajadoras, siendo igualmente válido para las mujeres en condiciones laborales irregulares como para las extranjeras que trabajan en un marco regularizado. El mayor tamaño de sus hogares, sus menores ingresos y la falta de alternativas de las mujeres extranjeras explica su mayor tendencia a aceptar trabajos de carácter irregular.

Los resultados del análisis del tamaño del hogar en función de si alguno de los miembros de dicho hogar necesita de un cuidado espacial por enfermedad o discapacidad tampoco alcanzan resultados concluyentes (Tabla 28):

La proporción de hogares donde algún miembro precisa de atención especial es similar entre ambos tipos de trabajadoras (en un 5% de los hogares de las mujeres en situación laboral irregular alguno de sus miembros precisa de un cuidado especial, proporción que alcanza un 6% para sus homologas en condiciones laborales regulares).

Tabla 28 DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR SEGÚN LA PRESENCIA DE PERSONAS DEPENDIENTES Y NACIONALIDAD

	Total Mujeres		*Mujeres Nacionales*		*Mujeres no Nacionales*	
	sit. Irregular	*sit. Regular*	*sit. Irregular*	*sit. Regular*	*sit. Irregular*	*sit. Regular*
Alguna persona dependiente	**5%**	6%	**5%**	6%	**4%**	0%
Sin persona dependiente	**95%**	94%	**95%**	94%	**96%**	100%
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

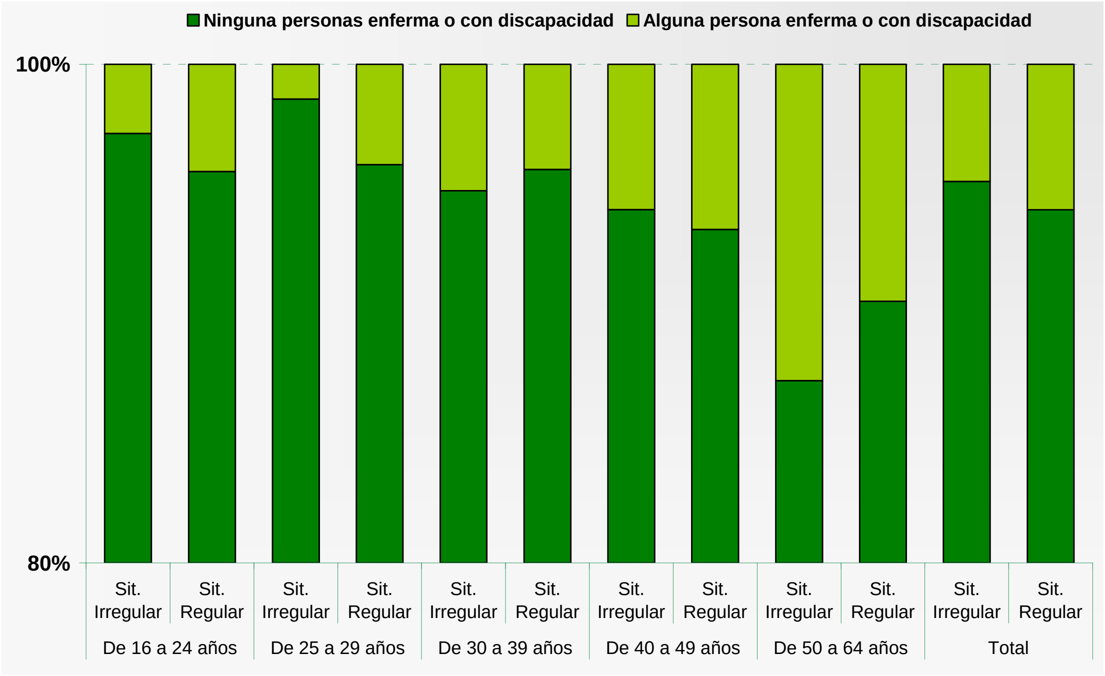
Para tratar de diferenciar hasta que punto los resultados anteriores vienen determinados por la distinta distribución en edad, el Gráfico 17 nos presenta los resultados diferenciando por tramos de edad.

Según muestra el gráfico los resultados parece que no están condicionados por la edad, excepto para las trabajadoras de mayor edad (un 13% de las mujeres en situación laboral irregular entre 50 y 64 años conviven en hogares donde alguno de los miembros esta enfermo o presenta alguna discapacidad, este porcentaje es de un 10% entre las trabajadoras regularizadas de la misma edad).

Se deduce por tanto que l*a presencia de un miembro en el hogar que precise de una atención especial, no condiciona en principio la modalidad laboral de las trabajadoras* (excepto para aquellas de mayor edad), pero si puede condicionar las consecuencias personales y familiares derivadas de una situación de irregularidad laboral.

No se observa en este análisis a las mujeres que se ven abocadas a abandonar su participación en el mercado de trabajo para atender a miembros de su hogar con discapacidad. Esta decisión puede estar condicionada por la escasa cobertura que se les ofrece y/o por unos ingresos potenciales derivados del trabajo relativamente bajos (especialmente en un entorno irregular) que les impide cubrir el incremento de costes que su participación laboral supone dada la nueva situación familiar.

Gráfico 17 EXISTENCIA O NO DE PERSONAS ENFERMAS O CON DISCAPACIDAD EN LOS HOGARES DE LAS TRABAJADORAS REGULARES E IRREGULARES DIFERENCIANDO POR INTERVALOS DE EDAD



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

La Tabla 29 ofrece un resumen de los principales resultados por rangos de edad de los diferentes factores que pueden estar positivamente correlacionados con el volumen de atenciones familiares que recaen sobre las trabajadoras. En la segunda parte del cuadro se ofrecen los resultados para las mujeres en situación laboral irregular diferenciando según su nacionalidad.

- No se apreciada en la información procedente de la encuesta diferencias significativas en relación a las atenciones familiares entre las mujeres en situación laboral irregular y las trabajadoras regularizadas, tomando como señal del volumen de obligaciones familiares, es decir, la presencia de miembros en el hogar de edad más joven, de miembros de mayor edad, de miembros con alguna discapacidad o enfermedad y también previamente se había aproximado a partir del número de hijos.

- Las diferencias si son significativas entre trabajadoras españolas y extranjeras, aunque estas diferencias no guardan relación con las condiciones laborales de las mismas. (El 23% de las trabajadoras extranjeras en condiciones laborales irregulares tiene alguna persona en su hogar menor de 7 años y en el 9% de sus hogares alguna persona se encuentra enferma o discapacitada, frente al 14% y 5% respectivamente entre sus compañeras españolas).

Tabla 29 DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR SEGÚN EL TIPO DE VIVIENDA DONDE RESIDEN Y SU NACIONALIDAD

Totales

	< 25 años		25 a 30 años		30 a 39 años		40 a 49 años		más de 50 años		Total	
	Irregulares	Regulares	Irregulares	Regulares	Irregulares	Regulares	Irregulares	Regulares	Irregulares	Regulares	Irregulares	Regulares
Tamaño Medio del Hogar	3,72	3,89	3,22	3,33	3,18	3,18	3,59	3,63	3,13	3,14	3,41	3,38
% hogares con menores de 7 años	5%	5%	16%	12%	34%	40%	11%	13%	4%	2%	15%	19%
% hogares con menores de 7 a 15 años	14%	22%	7%	4%	27%	25%	36%	42%	5%	3%	19%	22%
%hogares con mayores de 65 años	9%	16%	9%	9%	12%	8%	13%	14%	16%	19%	11%	13%
%hogares con personas enfermas o con discapacidad	3%	4%	1%	4%	6%	4%	6%	7%	13%	10%	5%	6%

Irregulares

	< 25 años		25 a 30 años		30 a 39 años		40 a 49 años		más de 50 años		Total	
	Nacional	Extranjero	Nacional	Extranjero	Nacional	Extranjero	Nacional	Extranjero	Nacional	Extranjero	Nacional	Extranjero
Tamaño Medio del Hogar	3,71	3,79	3,16	3,55	3,06	3,76	3,58	3,67	3,17	2,5	3,54	3,96
% hogares con menores de 7 años	5%	8%	15%	26%	34%	33%	10%	18%	3%	11%	14%	23%
% hogares con menores de 7 a 15 años	15%	8%	6%	13%	28%	21%	36%	32%	6%	0%	19%	17%
%hogares con mayores de 65 años	9%	8%	10%	3%	13%	10%	14%	5%	17%	0%	12%	7%
%hogares con personas enfermas o con discapacidad	3%	4%	1%	3%	5%	15%	6%	5%	13%	22%	5%	9%

Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

5. SITUACIÓN ECONÓMICA

Hasta ahora se ha incidido en la situación y entorno familiar intentado identificar rasgos característicos de las mujeres en situación laboral irregular. Al mismo tiempo, los resultados de la encuesta han permitido identificar la existencia de grupos muy heterogéneos dentro de las mujeres en situación laboral irregular cuyas circunstancias y motivos parecen ser muy distintos, destacando la edad y la nacionalidad de las trabajadoras como factores determinantes en cuanto a la caracterización de estos grupos.

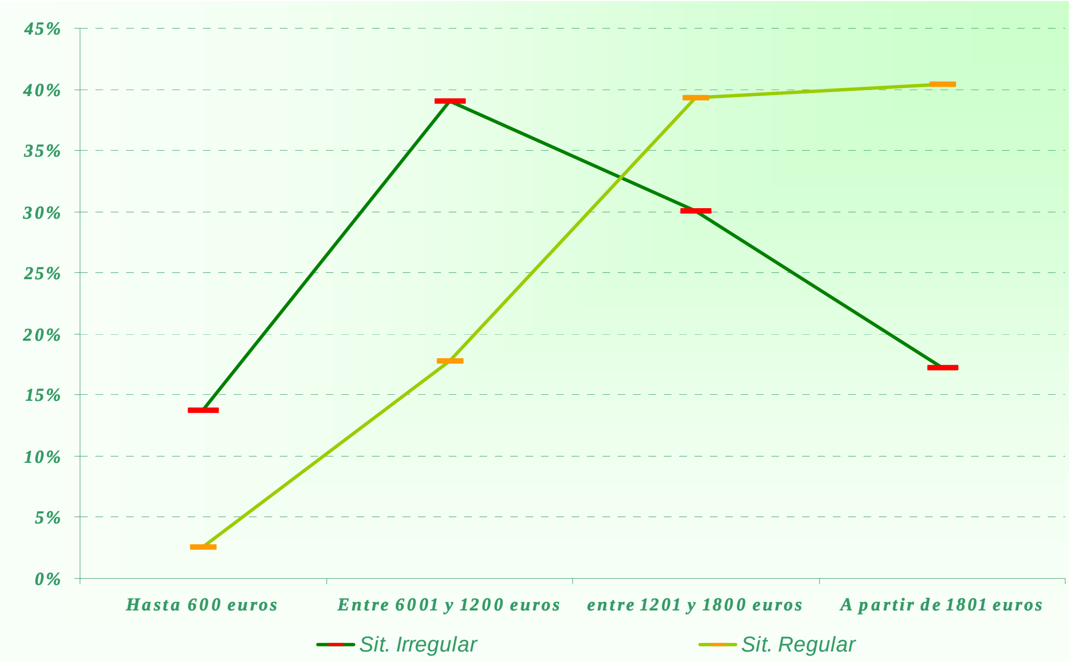
En este apartado, la atención se dirige hacia las circunstancias económicas de las familias en las cuales conviven estas mujeres. Muchas mujeres en situación laboral irregular integradas en hogares de ingresos relativamente bajos emprenden su participación en el mercado laboral como una fuente de ingresos complementaria o incluso principal dentro de su hogar, los que llevaría hacia una población de mujeres en situación laboral irregular relativamente más concentrada en hogares de bajos ingresos. Con respecto a las fuentes de diferenciación entre los diferentes grupos antes localizados, se espera lo siguiente:

- Nacionalidad: Es de esperar que las diferencias entre las condiciones laborales de las mujeres en situación laboral irregular y de las trabajadoras regularizadas sean especialmente reseñables entre las trabajadoras españolas, dado que incluso dentro del mercado de trabajo regular las mujeres de nacionalidad extranjera tienen mucho más restringidas las alternativas que se les ofrecen.

- Edad: Parece lógico pensar que una mayor experiencia va a suponer una mejora de las condiciones laborales dentro del mercado regular, proceso que puede no ser directo dentro del mercado de trabajo irregular, donde la gama de alternativas es relativamente más reducida. Además se espera, que exista un flujo desde los empleos irregulares hacia ocupaciones dentro de un marco regular, es decir, un incremento de experiencia puede suponer dar el salto hacia una situación laboral regular. Del mismo modo, la presencia de trabajadoras de menor edad con una participación relativamente esporádica cuyos ingresos no complementarían en principio los del conjunto del hogar, podría explicar una relación inversa entre los ingresos percibidos por una mujer en situación laboral irregular y los ingresos totales del hogar.

Tratando de contrastar las intuiciones anteriormente mencionadas, el Gráfico 18 ofrece la distribución de las mujeres en situación laboral irregular y regular según el tramo de ingresos en el que se sitúe el hogar en el que conviven. [41]

Gráfico 18 DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR E IRREGULAR SEGÚN EL TRAMO DE INGRESOS MENSUALES DEL HOGAR EN EL QUE CONVIVEN



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

La población de mujeres en situación laboral irregular está relativamente más concentrada en los hogares de niveles más bajos de ingresos:

- El 53% de los hogares de las mujeres en situación laboral irregular tienen unos ingresos mensuales menores a 1.200 euros, frente a un 21% de los hogares de las mujeres en situación laboral regular.
- Dentro de los hogares de las trabajadoras en situación laboral regular el 40% disfruta de ingresos mensuales superiores a los 1.800 euros mensuales, situación que sólo se da en el 17% de los hogares de las mujeres en situación laboral irregular.

[41] El 74% de las mujeres en situación laboral irregular encuestadas, han contestado la pregunta sobre el nivel de ingresos de su hogar. Los resultados se presentan como el porcentaje sobre el conjunto de mujeres

La Tabla 30 muestra la distribución de ambas poblaciones según su nacionalidad y nivel de ingresos familiares:

- *Los hogares de las mujeres en situación laboral regular se caracterizan por mayores niveles de ingresos tanto entre las trabajadoras españolas como extranjeras* (el 80% de las trabajadoras regulares españolas y el 46% de las extranjeras conviven en hogares con ingresos superiores a 1.200 euros, estos porcentajes caen al 50% y 31% respectivamente entre las trabajadoras en situación laboral irregular).

- *Las diferencias de ingresos son considerablemente más marcadas en el caso de las trabajadoras de nacionalidad española.*

Las circunstancias económicas del hogar sí parecen determinar de manera significativa la inclusión de las trabajadoras españolas en el mercado de trabajo irregular. Lo que se reflejara en la relativamente mayor concentración de las mujeres en situación laboral irregular nacionales en hogares situados en los menores tramos de ingresos, si se comparan frente a las que trabajan en situación regular.

La presencia no regularizada en el mercado de trabajo por parte de las trabajadoras extranjeras, no parece especialmente condicionada por la situación económica de su hogar, sino por la falta de alternativa laboral. Es decir, para muchas de ellas una participación irregular en el mercado de trabajo es la única alternativa de empleo, lo que se refleja en las menores diferencias en cuanto a la situación económica de los hogares de aquellas mujeres extranjeras que trabajan en la irregularidad y las que pueden acceder a un empleo en condiciones regulares. Al mismo tiempo, los menores niveles de ingresos de sus hogares, aumenta la necesidad por parte de las trabajadoras extranjeras de obtener trabajo.

Tabla 30 DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR SEGÚN EL TOTAL DE INGRESOS FAMILIARES

	Total		Mujeres Nacionales		Mujeres no Nacionales	
	Sit. Irregular	Sit. Regular	Sit. Irregular	Sit. Regular	Sit. Irregular	Sit. Regular
Hasta 600 euros	**14%**	3%	**13%**	3%	**24%**	4%
Entre 6001 y 1200 euros	**39%**	18%	**38%**	17%	**46%**	50%
entre 1201 y 1800 euros	**30%**	39%	**32%**	39%	**22%**	35%
A partir de 1801 euros	**17%**	40%	**18%**	41%	**9%**	12%
Total	**100%**	100%	**100%**	100%	**100%**	100%

Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

que han contestado a esta pregunta.

El Gráfico 19 muestra las diferencias entre los ingresos percibidos por los hogares de las mujeres en situación laboral irregular y regular para los diferentes tramos de edad. Las dos principales conclusiones son las siguientes:

- *Los hogares de las mujeres en situación laboral irregular de menor edad presentan mayores ingresos medios* (un 58% de los hogares de las trabajadoras de más de 54 años tienen ingresos menores a 1.200 euros mensuales, este porcentaje que se reduce a un 41% en el tramo de 16 a 24 años).

- Las mujeres en situación laboral irregular se encuentran localizadas en hogares de menores ingresos para todos los tramos de edad con respecto a las trabajadoras regularizadas. Eesta diferencia aumenta con la edad de las trabajadora. En el tramo de 16 a 24 años, los hogares con ingresos superiores a 1.200 euros mensuales son el 59% entre las mujeres en situación laboral irregular y un 76% enentre las regulares. Entre las mujeres de mayor edad los porcentajes son del 41% y 76% respectivamente.

- La menor diferencia relativa en cuanto a la situación económica de los hogares de las trabajadoras más jóvenes, puede venir justificada porque en el grupo de mujeres en situación irregular su actividad laboral parece tener un carácter más esporádico. Además sus ingresos no complementan el conjunto de ingresos familiares, sino que en muchas ocasiones son de disfrute exclusivo por parte de las propias trabajadoras, muchas de las cuales suelen estar independizadas.

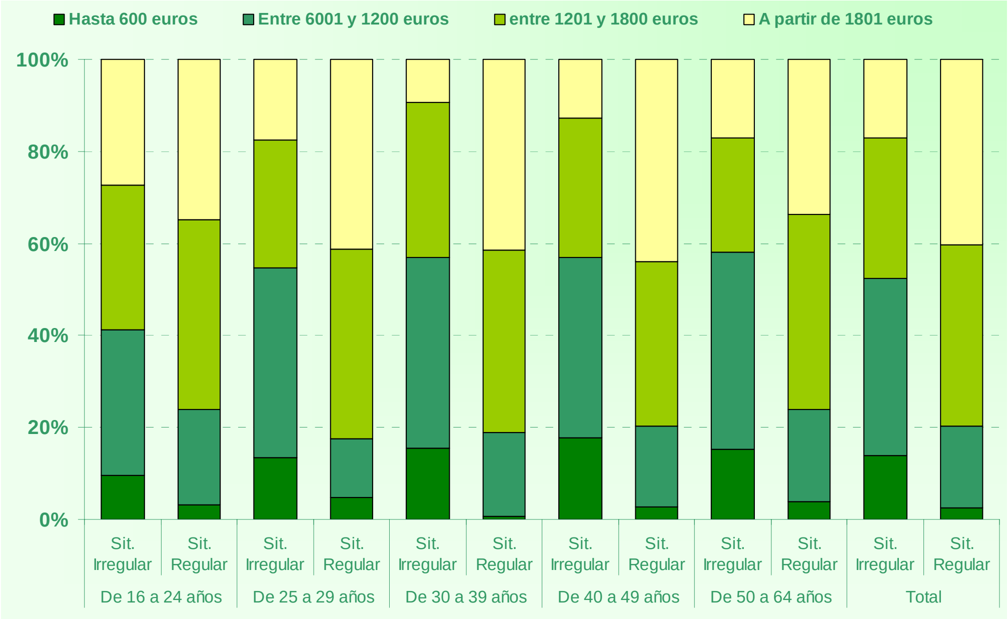
El Gráfico 20 muestra la distribución de las trabajadoras en situación laboral irregular empleadas en los diferentes sectores de actividad según el nivel de ingresos mensuales de sus hogares. La inminente necesidad de ingresos puede condicionar también el tipo de actividad que las trabajadoras desarrollen dentro del mercado de trabajo irregular:

- Los sectores de servicio doméstico y otros (que incluye principalmente actividades en el sector agrícola y textil) concentran principalmente a mujeres que conviven en hogares con ingresos especialmente bajos: Los ingresos del 17% de los hogares de trabajadoras ocupadas en el sector de servicio doméstico no alcanzan los 600 euros mensuales, porcentaje que se reduce al 11% entre las ocupadas en el pequeño comercio y a un 6% en educación.

- En el lado contrario, los hogares de las mujeres en situación laboral irregular ocupadas en el sector de educación y en menor medida en pequeño comercio disfrutan de una situación económica más favorable: Un 67% de los hogares de las mujeres en situación laboral irregular ocupadas en el sector de educación gozan de

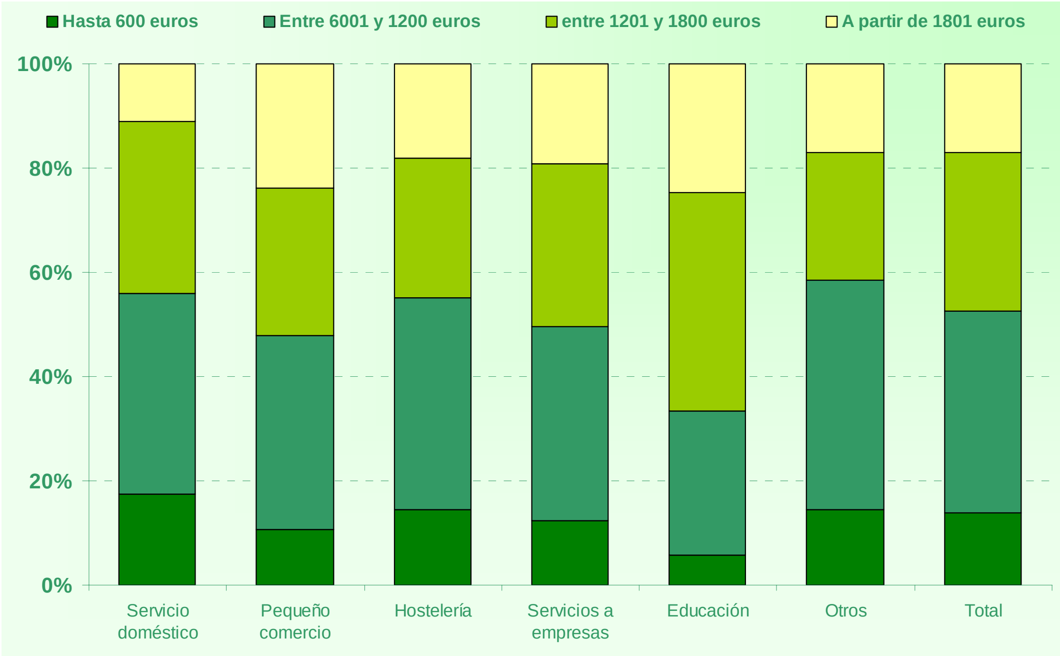
ingresos superiores a 1.200 euros mensuales, situación que sólo alcanza un 44% de los hogares de las empleadas en el servicio doméstico.

Gráfico 19 DISTRIBUCIÓN SEGÚN TRAMOS DE INGRESOS FAMILIARES DE LAS TRABAJADORAS EN LOS DISTINTOS TRAMOS DE EDAD.



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

Gráfico 20 DISTRIBUCIÓN POR TRAMOS DE INGRESOS FAMILIARES DE LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN IRREGULAR SEGÚN SU SECTOR DE OCUPACIÓN.



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

En términos generales las mujeres en situación laboral irregular españolas, de edad media-alta y habitualmente de baja cualificación se encuentran especialmente condicionadas por una situación económica difícil del hogar. Del mismo modo, la participación laboral irregular de las trabajadoras más jóvenes no parece venir en términos generales condicionada de forma tan intensa por la situación económica de sus familias.

Tabla 31 RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE INGRESOS PERCIBIDOS POR LAS TRABAJADORAS, CON EL NIVEL DE INGRESOS TOTAL DE SU HOGAR.

Mujeres en situación laboral irregular

Ingresos familiares	Salario Percibido por la mujer trabajadora: Menos de 300 euros	De 301 a 600 euros	De 601 a 900 euros	Más de 901 euros	Total
Hasta 1200 euros	53%	54%	59%	35%	53%
Entre 1201 y 1800 euros	30%	33%	20%	35%	30%
A partir de 1801 euros	17%	13%	21%	30%	16%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Mujeres en situación laboral regular

Ingresos familiares	Salario de la mujer trabajadora: Menos de 300 euros	De 301 a 600 euros	De 601 a 900 euros	Más de 901 euros	Total
Hasta 1200 euros	56%	41%	20%	6%	20%
Entre 1201 y 1800 euros	33%	43%	50%	27%	40%
A partir de 1801 euros	11%	16%	30%	67%	40%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

La Tabla 31 ofrece la relación que existe entre los ingresos mensuales percibidos por las trabajadoras y los ingresos totales del hogar en el que viven, diferenciando entre los resultados obtenidos en situaciones laborales de irregularidad y regularidad respectivamente.

Mientras que se aprecia una clara relación positiva entre el salario percibido por la mujer trabajadora y los ingresos del conjunto del hogar en el caso de las mujeres que trabajan bajo un marco regular, esta relación es mucho más difusa en el caso de las mujeres en situación laboral irregular: El 47% de este grupo cuya remuneración es inferior a los 300 euros mensuales, conviven en hogares con ingresos superiores a los 1.200 euros mensuales. Este porcentaje aumenta hasta un 49% entre los hogares de las mujeres cuya remuneración mensual se sitúa entre 300-600euros mensuales, cayendo a un 41% entre los hogares de las mujeres con ingresos propios entre 601-900 euros mensuales.

"La situación económica del hogar no tiene por que presentar una relación positiva con el nivel de ingresos de la mujeres en situación laboral irregular". Esta paradoja se explica porque:

- El nivel de ingresos de una mujer en situación laboral irregular depende de la continuidad de su participación laboral, su compromiso y la duración de su jornada. Factores que se suponen mayores, cuanto mayor sea la dependencia que el hogar tiene de los ingresos de la mujer. No se puede olvidar que los ingresos de una participación laboral discontinua serán relativamente bajos.

- La remuneración percibida por un trabajo irregular, no parece estar en principio ligada directamente a una mayor cualificación, sino al "sacrificio" que las mujeres están dispuestas a asumir. Este sacrificio será mayor cuanto mayor sea la necesidad de ingresos del hogar o a la falta de alternativa en el caso de las trabajadoras extranjeras.

El resultado anterior invita a analizar la distribución de las remuneraciones percibidas por las mujeres en situación laboral irregular, ya que es de esperar que la distribución de los distintos niveles de remuneración no va a seguir los mismos parámetros encontrados en el estudio de los ingresos totales de los hogares.

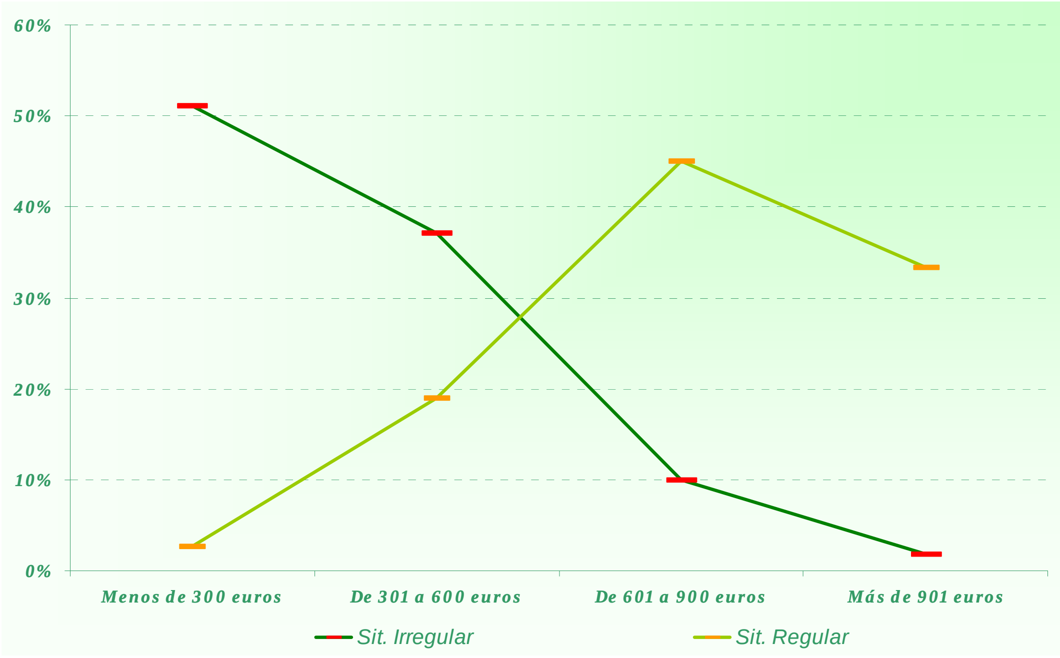
El Gráfico 21 muestra la distribución por intervalos de las remuneraciones mensuales percibidas por las mujeres en situación laboral irregular y regular. Se puede ver como *las actividades realizadas en un entorno laboral irregular se caracterizan por ofrecer remuneraciones muy bajas*.

Si se toma el salario como una aproximación adecuada a la calidad del trabajo, el salto al mercado de trabajo regular supone para una trabajadora un importante salto cualitativo:

- Un 51% de las mujeres en situación laboral irregular reciben una remuneración mensual inferior a los 300 euros mensuales, porcentaje que se sitúa en el 3% entre aquellas mujeres cuya participación en el mercado de trabajo se realiza de forma regular, aún teniendo similares distribuciones sectoriales.

- El 78% de las mujeres incluidas en el mercado laboral regular disfrutan de remuneraciones superiores a 600 euros mensuales. Este nivel salarial sólo alcanzan un 12% de las mujeres en situación laboral irregular.

Gráfico 21 DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR SEGÚN LA REMUNERACIÓN RECIBIDA POR SU TRABAJO



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

Estas diferencias no sólo pueden ser justificadas por un cambio en las condiciones contractuales, y por el mayor número medio de horas semanales que realizan las mujeres en situación laboral regular. Es fácil pensar que las mujeres en una u otra condición no realizan las mismas actividades, aún dentro de los mismos sectores de actividad. Existen además sectores que en los que en la actualidad la irregularidad laboral es inherente, como es el caso de servicio doméstico. Por último no cabe olvidar que el trabajo en condiciones regulares implicará una menor flexibilidad horaria, que si bien no viene recogida expresamente en la regulación laboral, si es asumida implícitamente por los agentes. Todos estos factores, pueden explicar las dificultades a las que muchas mujeres en situación laboral irregular se enfrentan cuando tratan de dar el salto a condiciones laborales regulares.

Tabla 32 DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR SEGÚN EL SALARIO PERCIBIDO POR LAS TRABAJADORAS

	Total		Mujeres Nacionales		Mujeres no Nacionales	
	Sit. Irregular	Sit. Regular	Sit. Irregular	Sit. Regular	Sit. Irregular	Sit. Regular
Menos de 300 euros	**51%**	3%	**54%**	3%	**29%**	3%
De 301 a 600 euros	**37%**	19%	**35%**	18%	**51%**	45%
De 601 a 900 euros	**10%**	45%	**9%**	45%	**16%**	32%
Más de 901 euros	**2%**	33%	**2%**	34%	**4%**	19%
Total	**100%**	100%	**100%**	100%	**100%**	100%

Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

En términos generales, se observa que el salto cualitativo en lo que se refiere a mayores niveles de remuneración, es especialmente marcado en el caso de las trabajadoras españolas (Tabla 32).

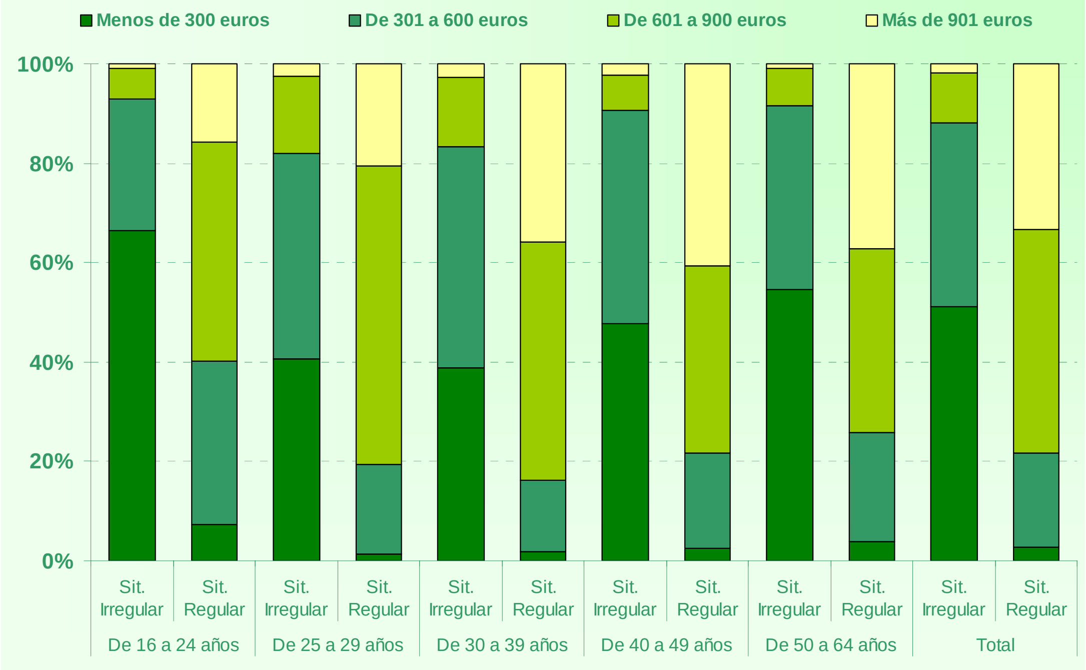
En un entorno laboral irregular, se observa que la remuneración percibida por las mujeres extranjeras es superior a sus homologas españolas. Sin embargo, no se debe a que perciban mayor salario, sino a que la jornada medida de las trabajadoras extranjeras en situación laboral irregular es mayor que las de sus homólogas nacionales:

- El 54% de las mujeres en situación laboral irregular españolas perciben un salario menor a los 300 euros mensuales, el porcentaje es del 29% entre las trabajadoras extranjeras.

- En un entorno laboral irregular, el 20% de las trabajadoras extranjeras perciben un salario superior a los 600 euros, lo que sólo alcanzan un 11% de sus homologas españolas.

Esto resultado viene principalmente justificado por una mayor regularidad y compromiso en su oferta laboral, es decir mayor número de horas a la semana, por parte de las primeras. Las mujeres extranjeras entran en el mercado laboral irregular como consecuencia de su falta de alternativa, en varias ocasiones sus ingresos son los únicos de los que dependen sus hogares y tienen menor cobertura social.

Gráfico 22 DISTRIBUCIÓN SEGÚN LOS SALARIOS PERCIBIDOS POR LAS TRABAJADORAS EN LOS DISTINTOS TRAMOS DE EDAD



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

Las trabajadoras en situación laboral irregular están generalmente peor remuneradas que las mujeres que trabajan en un marco regularizado (Gráfico 22).

Entre las mujeres en situación laboral irregular, las trabajadoras de menor edad son las que reciben remuneraciones relativamente más bajas:

- El 88% de las trabajadoras en situación laboral irregular perciben un salario inferior a los 600 euros mensuales, este porcentaje se reduce a un 22% entre las mujeres que trabajan regularizadamente.
- Entre las trabajadoras en situación laboral irregular, el 66% de las trabajadoras de 16 a 24 años gana menos de 300 euros mensuales, reduciéndose al 39% entre aquellas trabajadoras de 30 a 39 años.

Es interesante observar, como en el caso de las mujeres en situación laboral irregular (en menor medida también se cumple entre las mujeres incluidas en el mercado laboral regular), el nivel de las remuneraciones percibidas no mejora linealmente con la edad y con la teórica experiencia. Son las mujeres en situación laboral irregular entre 25 y 40 años las que presentan mayores niveles de remuneración.

El mercado laboral español resulta especialmente complicado sobre todo para las mujeres donde altas tasas de paro, se combinan con bajas tasas de actividad y con una importante dificultad para compatibilizar una participación continuada y regularizada en el mercado de trabajo con una adecuada atención de la vida familiar. Además España es aún un país donde las obligaciones familiares siguen recayendo de manera fundamental sobre la mujer. A pesar de todo, se puede identificar un perfil de mujeres relativamente jóvenes que ven en el mercado de trabajo irregular una vía de entrada, o una alternativa si han sido expulsadas al desempleo desde el mercado regular o bien un mercado que ofrece una flexibilidad que le pueda permitir compatibilizar su participación laboral con las obligaciones familiares de las mujeres comprendidas en ese rango de edad. Son mujeres con niveles relativamente altos de cualificación, que pueden llegar a realizar dentro del mercado irregular actividades similares a las realizadas en un trabajo regular. Estas mujeres tienen niveles de ingresos superiores a los de otros perfiles de mujeres en situación laboral irregular hasta ahora identificados, como es el caso de las mujeres de mayor edad menos cualificadas y las chicas jóvenes cuya participación laboral es de carácter esporádico.[42]

El Gráfico 23 muestra la distribución de los distintos niveles de remuneración para los diferentes sectores de actividad en los que las mujeres en situación laboral irregular se encuentran mayoritariamente empleadas:

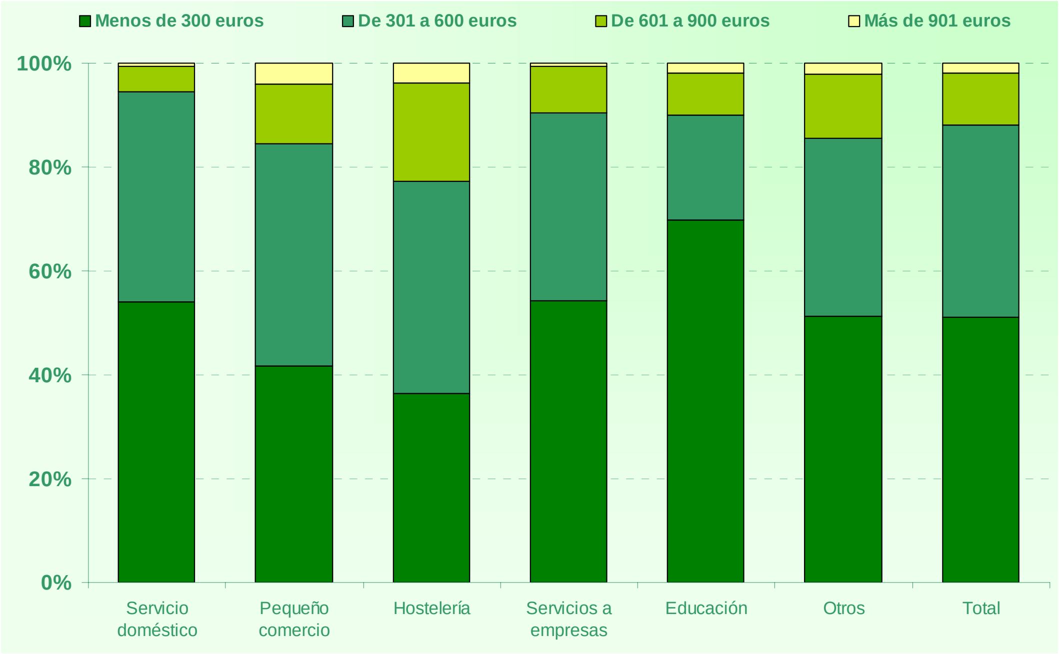
- Las remuneraciones relativamente más bajas se dan en el sector de la educación, un sector donde se concentran las trabajadoras más jóvenes (un 70% de las mujeres en situación laboral irregular empleadas en este sector reciben una remuneración inferior a los 300 euros mensuales).

- El sector de servicio doméstico y las actividades incluidas en servicios a empresas presentan distribuciones relativamente peores que las disfrutadas por el conjunto de la población de mujeres en situación laboral irregular.

- Los sectores de pequeño comercio y especialmente hostelería presentan una distribución salarial más favorable (tan sólo un 36% de las mujeres en situación laboral irregular empleadas en el sector de la hostelería reciben una remuneración inferior a los 300 euros mensuales).

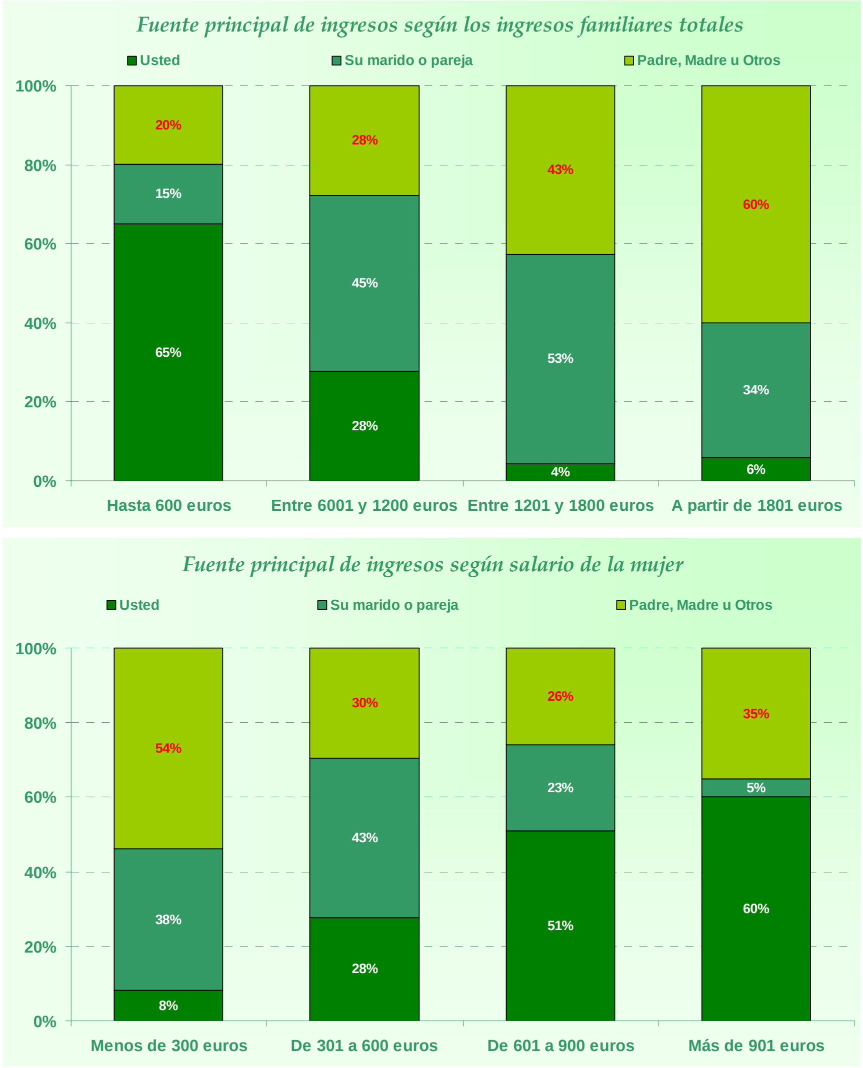
[42] Este nuevo perfil de mujeres en situación laboral irregular, será detectado y analizado en profundidad en el posterior análisis cluster de perfiles.

Gráfico 23 DISTRIBUCIÓN POR TRAMOS DE SALARIO PERCIBIDO DE LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN IRREGULAR SEGÚN SU SECTOR DE OCUPACIÓN



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

Gráfico 24 PRINCIPAL FUENTE DE INGRESOS EN EL HOGAR EN LOS HOGARES DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR, SEGÚN EL NIVEL DE INGRESOS Y EL SALARIO PERCIBIDO POR LA TRABAJADORA



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

El Gráfico 24 muestra de manera clara los diferentes efectos que sobre el papel de las mujeres en situación laboral irregular tienen su salario y el total de los ingresos del hogar. Con este fin se muestra la distribución de los hogares para los distintos niveles de renta y de salario según quien sea la persona que se figura como principal fuente de ingresos dentro del hogar:

- Las mujeres en situación laboral irregular son la principal fuente de ingresos sobre todo en los hogares donde los niveles de ingresos son más bajos. Sin embargo son

el padre, la madre u otros miembros de familia la principal fuente de ingresos en el 60% de los hogares donde el nivel de ingresos mensuales es superiores a los 1.800 euros. Mientras que el marido o pareja es la principal fuente de ingresos en los hogares con niveles de ingresos medios.

La condición de la mujer como principal fuente de ingresos dentro de su hogar presenta una clara relación positiva con su nivel salarial. Así entre las mujeres que perciben menos de 300 euros al mes, sólo el 8% son la principal fuente de ingresos del hogar, mientras que entre las mujeres que cobran más de 900 euros al mes, el 60% representan la principal fuente económica de su hogar.

6. CONDICIONES LABORALES

En el apartado anterior se han analizado las remuneraciones percibidas por las mujeres en situación laboral irregular, relacionándolas con algunas características propias como su edad, el sector en que realizan su actividad, etc.. Sin embargo, el salario no es el único determinante a la hora de caracterizar la calidad de un determinado puesto de trabajo. Una mayor flexibilidad laboral, la ausencia de discriminación, las relaciones humanas, el propio desarrollo, la independencia o la capacidad de tomar decisiones o iniciativas, son algunas de las características apuntadas por la propia Comisión Europea como indicadores de calidad de un mercado de trabajo o de un empleo específico.

En este apartado se caracterizan las condiciones en que trabajan las mujeres que están en un entorno laboral irregular comparándolas frente a las condiciones de las mujeres que trabajan de forma regularizada. Se comienza identificando el lugar físico en el que estas mujeres desarrollan su trabajo, se caracteriza que tipo de jornada laboral realizan, la incidencia de determinadas actitudes y comportamientos por parte del empleador/a y el grado de asociación y cobertura sanitaria de que disfrutan. Por último, se concluye el análisis con la valoración por parte de estas mujeres de diferentes aspectos de su entorno laboral y su opinión sobre que les ha reportado o les reporta principalmente su trabajo.

Este apartado, conjuntamente con el análisis de las retribuciones realizada en el capítulo anterior, ofrece información con el suficiente grado de detalle para caracterizar las condiciones laborales de unas mujeres, cuyas características personales y situación económica ya han sido previamente analizadas.

6.1. Lugar de trabajo

En muchos casos, principalmente entre aquellas trabajadoras más jóvenes, la participación laboral irregular estaba caracterizada por cierta flexibilidad horaria y por un carácter relativamente esporádico.

Este carácter se refleja también cuando se analiza el lugar en el que se realizan estas actividades, alejándose de los entornos laborales tradicionales (fabricas o sedes de empresas) y ganando importancia nuevos entornos laborales distintos del estándar (su propia casa, trabajos ambulantes o negocios o explotaciones familiares), con una importancia marginal en las trabajadoras encuadradas en un marco laboral regular. El Gráfico 25 ilustra la distribución de los distintos lugares de trabajo de las mujeres trabajadoras en general, excluyendo las empleadas en el sector de servicio doméstico.

La propia sede de una empresa o fábrica deja de ser predominante como lugar de trabajo entre las mujeres en situación laboral irregular (tan sólo el 46% trabajan en la empresa o fábrica de su empleador frente a un 83% de las mujeres con situación laboral regularizada).

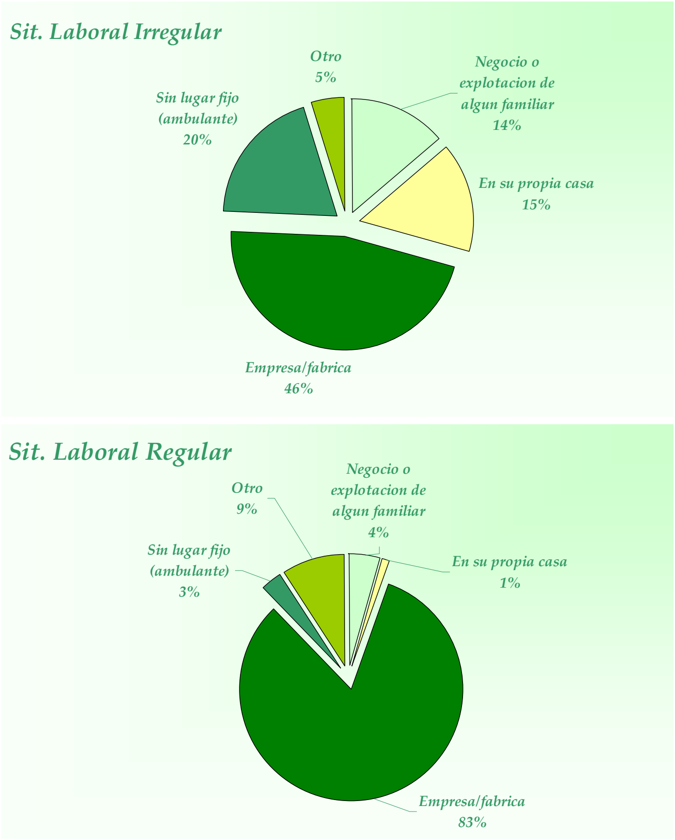
Una proporción significativa de las mujeres en situación laboral irregular se encuentran trabajando en un entorno "poco ordinario" (el 20% de las mujeres en situación laboral irregular no tienen un lugar de trabajo fijo, a las que se suman un 15% que trabajan en su propia casa).

Muchos empresarios parecen acudir a una contratación de carácter irregular cuando la relación laboral es de carácter puntual o esporádica. Estos resultados parecen corroborar que en muchas ocasiones las tareas realizadas por las mujeres en situación laboral irregular no son las mismas que las realizadas por las que tienen un trabajo regularizado, aún cuando se integran en el mismo sector de actividad.

En España el trabajo fuera de un entorno tradicional esta poco desarrollado, de tal manera que todas aquellas tareas periódicas, ordinarias o que precisen de una relación prolongada tienden a realizarse en los propios centro de trabajo y generalmente en condiciones de regularidad laboral. En principio, son empleos que precisan de un mayor grado de control, de una estructura para desarrollarse y resultan más difíciles de subcontratar.

Sin embargo, las tareas de carácter puntual o las tareas que se subcontratan, en muchas ocasiones a particulares, parecen ser muy proclives para que se desempeñen de forma irregular. Esta idea no sólo se derivaría del porcentaje que este tipo de "entornos menos tradicionales" suponen sobre el conjunto de mujeres en situación laboral irregular, sino también porque no se han localizado estos entornos dentro de la población de mujeres en situación laboral regular.

Gráfico 25 DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR SEGÚN SU LUGAR DE TRABAJO



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

6.2. Jornada laboral

Se ha aludido a lo largo del informe a la poca flexibilidad del mercado laboral español (caracterizado por un escaso desarrollo de los contratos a tiempo parcial y por la ausencia de prestaciones que permitan una fácil conciliación de la vida familiar y laboral), lo que unido al carácter tradicional de las relaciones familiares, parece haber institucionalizado el trabajo irregular como alternativa de una participación laboral

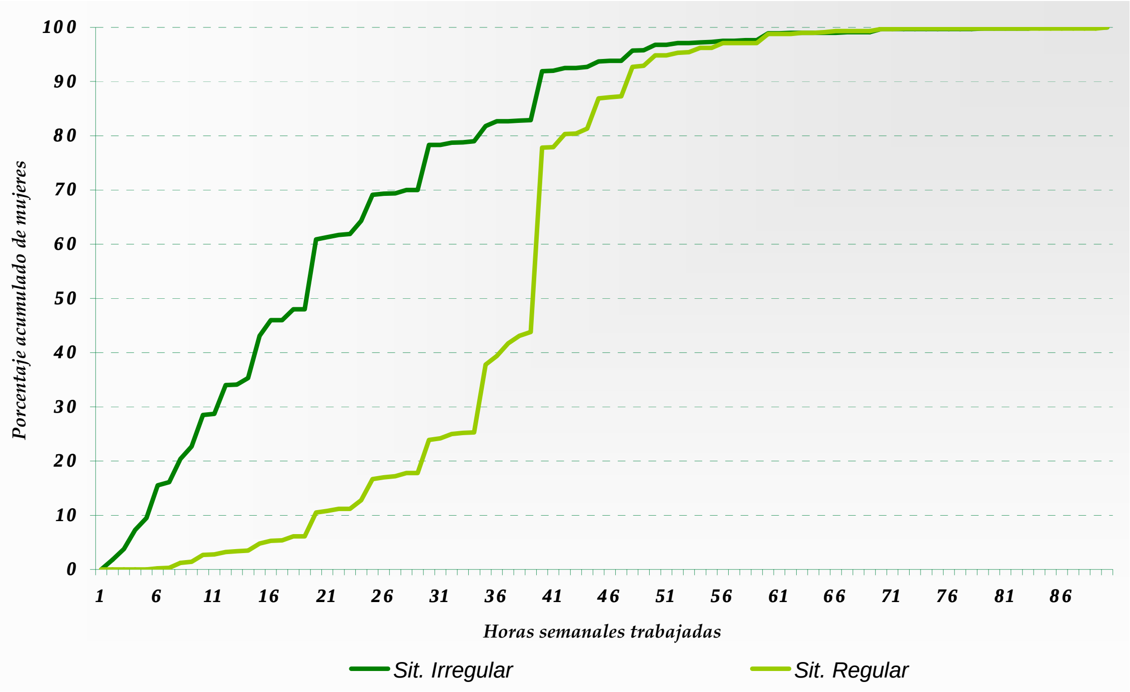
femenina de carácter temporal. En la encuesta se contrasta que los horarios son más reducidos en un entorno laboral irregular y además tiene un carácter más flexible.

6.2.1. Horario habitual

El Gráfico 26 muestra el porcentaje acumulado de las mujeres en situación laboral irregular y aquellas incluidas en el grupo de control según el número de horas semanales que habitualmente trabajan:

El número de horas trabajadas por la mayoría de las mujeres en situación laboral irregular es significativamente menor al de sus homologas en situación regular. Entre estas últimas, es especialmente llamativo el elevado número de mujeres que trabajan el número estándar de horas (el 54% trabaja entre 30 y 40 horas a la semana, mientras que entre las irregulares tan sólo un 14% trabaja esas horas semanales). En el gráfico se aprecia por el importantes salto que se produce en la curva de distribución acumulada a la altura de las 40 horas (lo que indica el elevado porcentaje de mueres que trabaja 40 horas a la semana), y también aunque menos acusado se puede ver en el punto correspondiente a las 35 horas semanales.

Gráfico 26 DISTRIBUCIÓNES ACUMULADAS DE LAS HORAS SEMANALES TRABAJADAS POR LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

Sin embargo, los trabajos en situación de irregularidad parecen responder a las necesidades a las cuales iría en principio dirigido un contrato a jornada parcial (ya que los saltos destacables en la distribución acumulada de las mujeres en situación laboral irregular se producen en las 15, 20,25 y 30 horas semanales, siendo estos puntos por tanto los que concentran mayor porcentaje de trabajadoras). Es decir, los trabajos irregulares parecen ofrecer a las mujeres una gama más amplia de posibilidades en lo referente a diferentes horarios (hay más puntos que concentran un porcentaje relevante de mujeres).

Tabla 33 DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR Y REGULAR POR TRAMO DE HORAS SEMANALES TRABAJADAS, DIFERENCIANDO SEGÚN SU NACIONALIDAD

	Total Mujeres		Mujeres Nacionales		Mujeres no Nacionales	
	Sit. Irregular	Sit. Regular	Sit. Irregular	Sit. Regular	Sit. Irregular	Sit. Regular
1a10 horas/ semana	**29%**	3%	**30%**	3%	**19%**	3%
11 a 20 horas/ semana	**32%**	8%	**33%**	8%	**24%**	10%
21 a 30 horas/semana	**17%**	13%	**17%**	13%	**21%**	21%
31 a 40 horas/ semana	**14%**	54%	**13%**	55%	**18%**	33%
más de 40 horas/ semana	**8%**	22%	**7%**	22%	**19%**	33%
Total	**100%**	100%	**100%**	100%	**100%**	100%

Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

El carácter esporádico de muchas de las actividades realizadas en un entorno laboral irregular, viene reflejado por el casi 30% de mujeres en situación laboral irregular que trabajan habitualmente menos de 10 horas semanales.

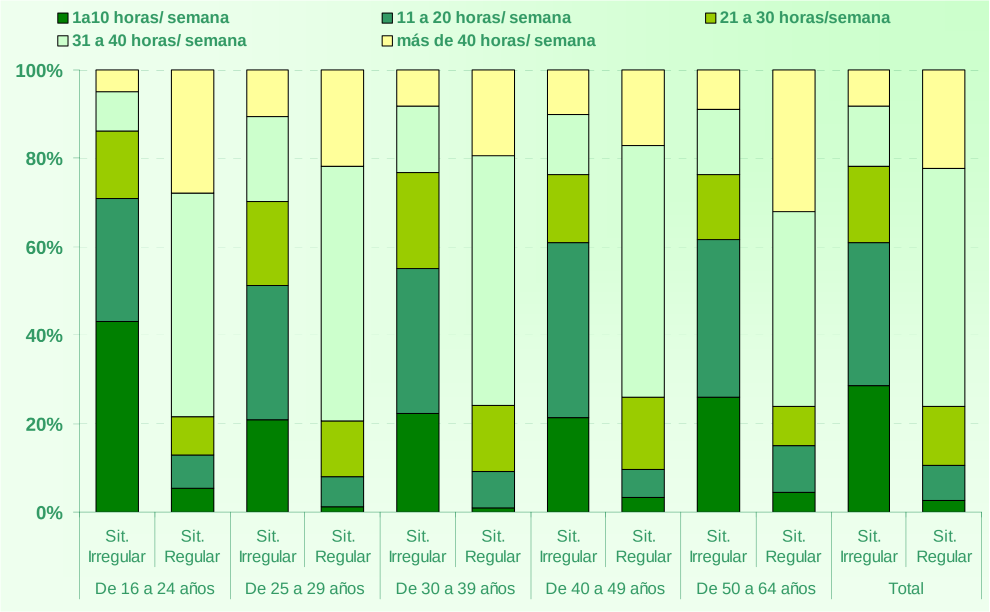
Tanto las mujeres en situación laboral irregular de nacionalidad española como extranjera trabajan en términos generales un número más reducido de horas que sus homólogas en un entorno laboral regular (en la Tabla 33 se puede ver como el 61% de trabajadoras en situación irregular trabaja menos de 20 horas a la semana, mientras que entre las trabajadoras regulares el 76% trabaja más de 30 horas a la semana). Sin embargo, este carácter se encuentra mucho más marcado entre las trabajadoras españolas (el 80% de ellas trabajan menos de 30 horas semanales frente a un 24% de las españolas con empleo regularizado, mientras esta misma diferencia entre las trabajadoras extranjeras cae a 31 puntos porcentuales). Además, las trabajadoras

extranjeras en situación laboral irregular trabajan generalmente más horas que sus compañeras españolas. Por lo tanto, en términos generales, la búsqueda de una mayor flexibilidad en el horario laboral no parece ser un fenómeno significativo entre las trabajadoras extranjeras, sino que su inserción en el mercado de trabajo irregular parece venir especialmente condicionada por la premura en la obtención de ingresos y la falta de mejores alternativas.

A lo largo del capítulo se ha apuntado a la edad como una variable fundamental para entender las distintas formas de aproximarse al trabajo e incluso para explicar la especialización sectorial y las distintas ocupaciones y tareas realizadas por las mujeres en situación laboral irregular.

Algunos de estos aspectos también son fácilmente observables cuando se analizan las horas trabajadas por las mujeres en los diferentes tramos de edad (Gráfico 27).

Gráfico 27 DISTRIBUCIONES DE LAS TRABAJADORAS SEGÚN EL NÚMERO DE HORAS SEMANALES TRABAJADAS PARA LOS DIFERENTES TRAMOS DE EDAD



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

La participación en un entorno laboral regular supone en términos generales mayor tiempo de dedicación por parte de la mujer. Un claro signo sobre la falta de flexibilidad horaria del mercado de trabajo español son las mínimas diferencias que existen en relación a las horas habitualmente trabajadas entre mujeres de diferentes tramos de edad en situación laboral regular. Las diferencias en términos de obligaciones familiares, entorno o grados de cobertura y seguridad, no se ve reflejada en cambios

sustanciales en cuanto a la demanda laboral de las mujeres en un entorno de trabajo regular.

Sin embargo, cuando se compara el número de horas que constituyen la jornada de trabajo de las mujeres que están en situación laboral irregular, las diferencias entre los diferentes tramos de edad son mucho más marcadas:

- El acceso al mercado de trabajo irregular de las mujeres más jóvenes, entre 16 y 24 años, parece responder a parámetros muy distintos a los que justificarían la entrada en estos empleos de las mujeres de mayor edad. Las jornadas son mucho más cortas y un alto porcentaje tiene una participación en el mercado de trabajo de carácter muy esporádico (el 43% trabaja menos de 10 horas semanales).

- La dedicación en términos de mayores horarios por parte de las mujeres en situación laboral irregular aumenta en los tramos intermedios de edad, aún cuando se mantiene muy por debajo del número de horas semanales trabajadas por sus compañeras en situación laboral regular (el 71% de las mujeres en situación laboral irregular entre 25 y 29 años trabaja menos de 30 horas semanales, frente a un 21% de las mujeres de la misma edad con una situación regular en el mercado de trabajo).

- El número de horas trabajadas es relativamente más bajo en las mujeres en situación laboral irregular de mayor edad, lo que podría venir justificado por una importancia de su actividad laboral como fuente de ingresos dentro del hogar de carácter complementario.

Las distribuciones de horas semanales trabajadas en los diferentes sectores, ofrecidas en el Gráfico 28, vienen muy condicionada por la edad de las mujeres en ellos empleadas:

- En el sector de educación se trabaja un menor número de horas semanales, no solamente entre las mujeres en situación laboral irregular (un 86% de las mismas trabaja menos de 20 horas semanales) sino también entre las mujeres en situación regular (el 55% trabaja menos de 30 horas semanales). A propósito, cabe recordar que es un sector con una especial concentración de trabajadoras muy jóvenes.

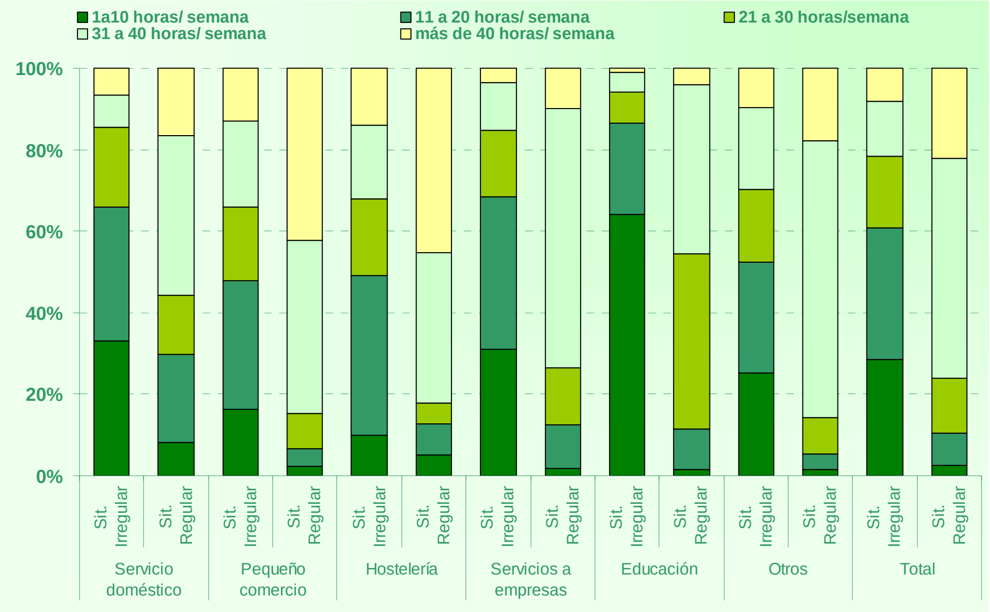
- El carácter esporádico y puntual de muchas de las actividades incluidas en los sectores de servicio doméstico y servicios a empresas justificaría el número relativamente bajo de horas semanales trabajadas por las mujeres en situación laboral irregular ocupadas en estos sectores (en el servicio doméstico el 66% trabaja menos de 20 horas a la semana, y en los servicios a empresas el 69% dedica menos de 20 horas). Cabe destacar la importante diferencia entre el número de horas trabajadas por las mujeres en situación laboral irregular (el 69% trabaja menos de

20 horas) y regular (sólo el 12% trabaja menos de 20 horas y el 63% trabaja entre 31 y 40 horas a la semana) en el sector de servicio a empresas. Esto de nuevo pondría de manifiesto las diferencias en el tipo de tareas realizas por ambos grupos dentro de este sector.

- En los sectores de pequeño comercio y hostelería es donde en términos generales las mujeres en situación laboral irregular trabajan un mayor número de horas (34% y 32% respectivamente trabajan más de 30 horas a la semana). Sin embargo, sus jornadas laborales son todavía sensiblemente más bajas que las de sus homologas en situación laboral regular (un 41% de las empleadas en situación regular en el sector de hostelería trabaja más de 40 horas semanales, porcentaje que se reduce al 14% entre aquellas ocupadas de forma irregular).

- En conjunto, tal como se puede ver en el gráfico, en ninguno de los sectores analizados hay una distribución similar entre el número de horas que trabajan las mujeres en situación laboral regular y las irregulares.

Gráfico 28 DISTRIBUCIONES DE LAS TRABAJADORAS SEGÚN EL NÚMERO DE HORAS SEMANALES TRABAJADAS EN LOS SECTORES DONDE PRINCIPALMENTE SE CONCENTRAN LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR



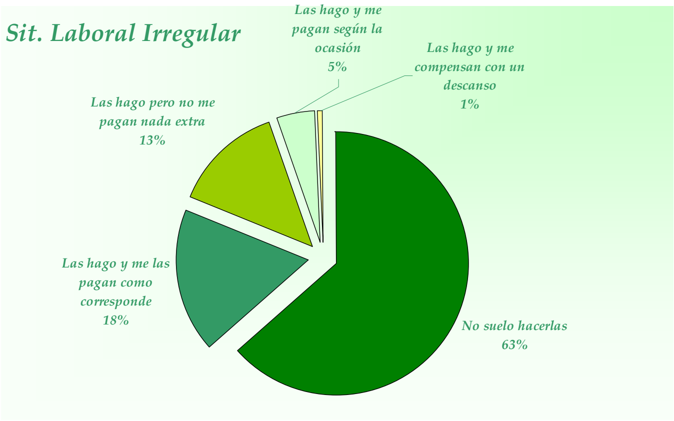
Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

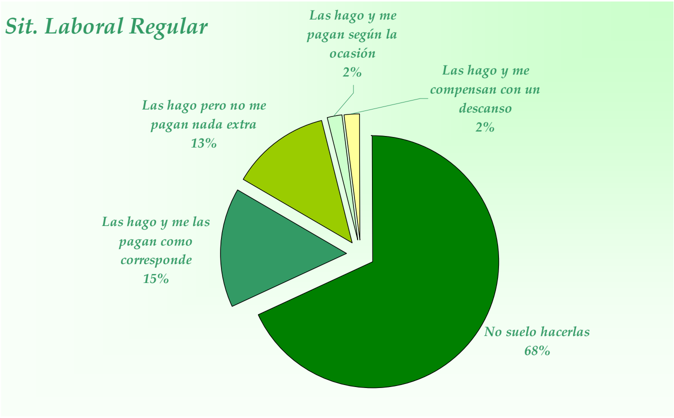
6.2.2. Horas por encima del horario habitual

Los resultados de la encuesta muestran que no hay grandes diferencias entre las mujeres en situación laboral regular e irregular en cuanto a la realización de horas extraordinarias y a la remuneración de las mismas. Aunque apuntan a que hay una mayor porcentaje de mujeres en situación laboral irregular que realizan habitualmente horas extras (el 37% de las mujeres en situación laboral irregular declara realizar horas extra de manera habitual, frente al 32% de las trabajadoras cuya participación se realiza en un marco laboral regular).

La remuneración de estas horas extraordinarias parece similar en cuanto a forma en ambos grupos. Sin embargo, cuando las condiciones laborales no se encuentran especificadas por escrito en un contrato se induce a una mayor aleatoriedad en cuanto a su pago, reconociéndose una mayor variedad de situaciones entre las mujeres en situación laboral irregular con respecto a la manera en que las horas extra son remuneradas.

Gráfico 29 DISTRIBUCIÓN DE LAS TRABAJADORAS SEGÚN LA REALIZACIÓN Y CLASE DE REMUNERACIÓN DE LAS HORAS TRABAJADAS EXTRAORDINARIAS





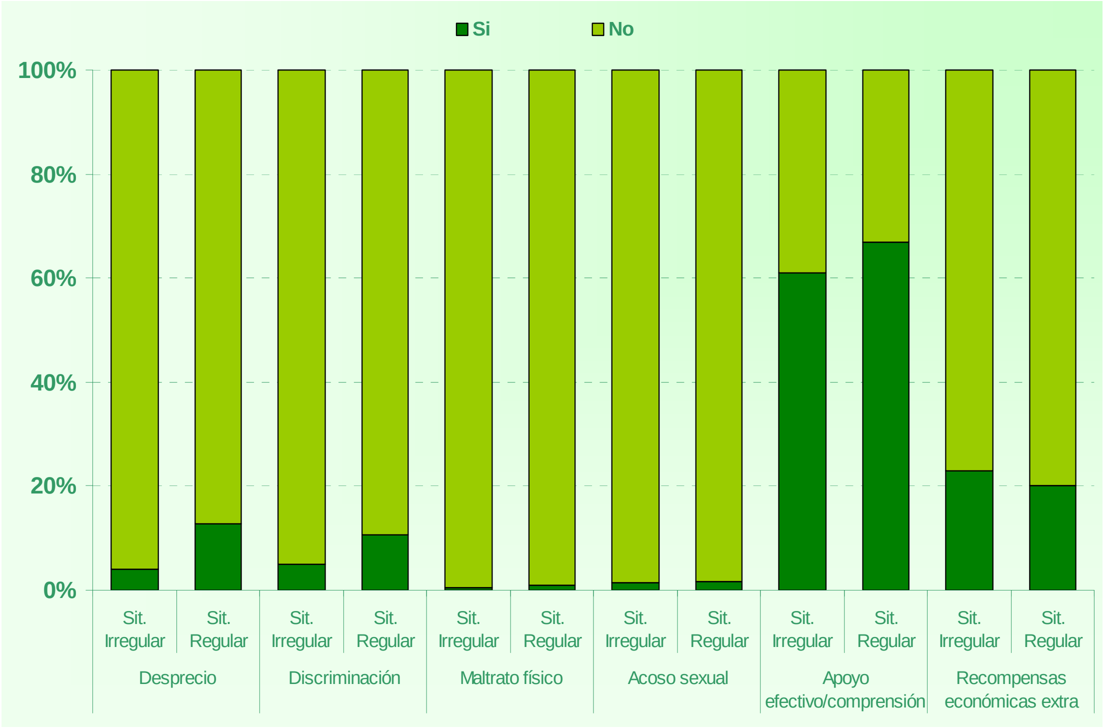
Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

6.3. Relación con lo/as empleadores/as

Como se ha visto anteriormente, las mujeres en situación laboral irregular desarrollan su actividad en lugares menos tradicionales, sus jornadas laborales son en términos generales más cortas y sus horarios más flexibles que las mujeres en situación de regularidad laboral.

El Gráfico 30 ofrece el grado de incidencia de determinados comportamientos por parte del empleador/a con sus empleadas dependiendo de la situación laboral de las mismas.

Gráfico 30 INCIDENCIA DE DIFERENTES ACTITUDES Y COMPORTAMIENTO DEL/LA EMPLEADOR/A SEGÚN LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

Afortunadamente, no se ha localizado un número importante de mujeres en situación de irregularidad laboral que admitan ser objeto de maltrato físico o acoso sexual por parte de sus empleadores/as. Este bajo porcentaje, común para ambos grupos de trabajadoras, siempre ha de ser analizado con mucha precaución por las circunstancias muy particulares alrededor de las trabajadoras enfrentadas a este tipo de situaciones.

Cabe destacar que la proporción de trabajadoras que admiten ser objeto de desprecio o discriminación por parte de su empleador/a es mayor entre las mujeres cuya participación laboral se realiza bajo un marco de regularidad (un 13% y un 11% de las mismas admiten ser objeto de desprecio o discriminación respectivamente en su ámbito laboral, porcentajes que se reducen en las mujeres en situación laboral irregular al 4% y 5%). Parece ser que ambas actitudes frente a las trabajadoras están más relacionados con el grado de contacto, implicación y jornada laboral que con la situación laboral específica de la trabajadora. Así el desarrollo más cercano de sus actividades en fábricas y empresas, la mayor duración de sus jornadas laborales y su mayor permanencia en las diferentes organizaciones o empresas podrían explicar la mayor incidencia de ambos sentimientos entre las trabajadoras en situación laboral regular.

En sentido contrario, las actitudes positivas por parte del empleador/a también serán valorados en una mayor proporción por las mujeres en situación regular ya que

también puede venir fuertemente relacionadas con la proximidad y duración de la relación (un 68% de estas trabajadoras valora positivamente el apoyo efectivo y la comprensión por parte de su empleador/a, porcentaje que se reduce a un 61% entre las mujeres en situación laboral irregular).

Adicionalmente la mayor flexibilidad (para disponer de su tiempo en situaciones excepcionales, por ejemplo) en sus condiciones laborales puede estar detrás de la ligeramente mayor proporción de mujeres en situación laboral irregular que reciben remuneraciones económicas extraordinarias por parte de su empleador/a.

6.4. Redes de apoyo y cobertura sanitaria

La existencia de redes de apoyo y el grado de asociación suponen una fuente de seguridad para las mujeres que se encuentran laboralmente en situación irregular. La falta de este tipo de apoyos puede suponer un grado más de presión y premura económica para estas trabajadoras. Ya se ha adelantado que en muchos casos una perentoria necesidad de obtención de ingresos y la falta de alternativas puede orientar a determinados colectivos de mujeres, destacando las trabajadoras de nacionalidad extranjera, hacia una participación laboral en un marco irregular.

Pero antes de entrar en el asociacionismo, interesa averiguar quién ha prestado cobertura económica a las trabajadoras no regularizadas en situaciones de precariedad económica o de falta de trabajo. (Tabla 34).

Las mujeres en situación laboral irregular reconocen haberse encontrado en este tipo de situaciones en una mayor proporción que sus homologas en situación regular (el 69% frente al 50%). Por lo tanto, en términos generales las mujeres en situación laboral irregular han sufrido o sufren de un mayor grado de incertidumbre en lo referente a la regularidad de sus ingresos y necesitan ayuda exterior en mayor proporción.

La falta de seguridad económica es aún más significativa entre las mujeres extranjeras en situación laboral irregular, donde el 82% de las mismas reconoce haber necesitado o necesitar de ayuda económica externa. En muchos casos esta necesidad económica puede empujar a estas mujeres a aceptar trabajos no regularizados.

Tabla 34 PRINCIPALES AGENTES QUE PRESTARON AYUDA A LAS TRABAJADORAS CUANDO ESTA FUE NECESARIA

	Total Mujeres		Mujeres Nacionales		Mujeres no Nacionales	
	Sit. Irregular	Sit. Regular	Sit. Irregular	Sit. Regular	Sit. Irregular	Sit. Regular
Nunca he necesitado ayuda	**31%**	52%	**32%**	52%	**18%**	41%
Familiares o amigos	**64%**	35%	**63%**	35%	**73%**	31%
Instituciones públicas	**1%**	5%	**1%**	5%	**1%**	10%
ONGs o parroquias	**1%**	0%	**0%**	0%	**4%**	0%
Nadie	**4%**	9%	**5%**	8%	**3%**	18%

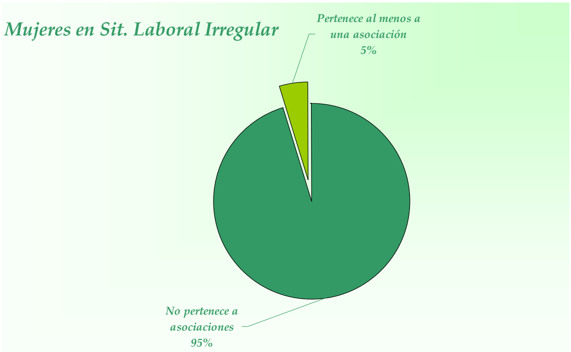
Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

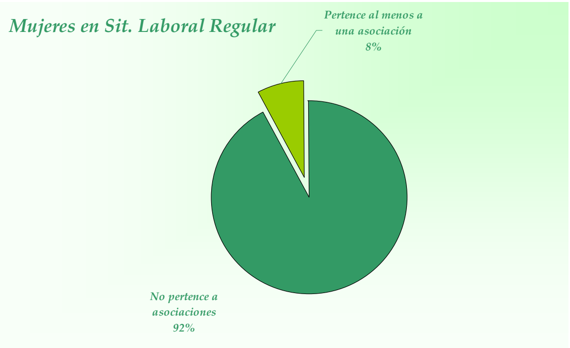
En cuanto a quienes prestan ayuda, la familia o amigos se configuran en todos los grupos como la principal fuente de soporte económico.

Las instituciones públicas sólo parecen haber jugado un papel relevante en el soporte económico de las mujeres que hoy en día se encuentran trabajando dentro de un marco laboral regular. Es importante señalar que un 10% de las trabajadoras extranjeras en situación regular han recibido ayuda de las administraciones públicas, mientras que para sus compatriotas en situación laboral irregular su papel ha sido y es mucho más reducido (tan sólo el 1%).

Las ONG parecen jugar un papel muy limitado, cuya relevancia es significativamente más alta entre el colectivo de las mujeres en situación laboral irregular no españolas, lo que puede estar relacionado con el grado de asociacionismo. Además una buena parte de las inmigrantes mantienen contactos con ONGs que suelen ser su puerta de entrada al mercado laboral y a la propia sociedad española.

Gráfico 31 PORCENTAJE DE TRABADORAS QUE PERTENECEN ALGÚN TIPO DE ASOCIACIÓN U ORGANIZACIÓN Y TIPO DE ORGANIZACIONES A LAS QUE PERTENECEN



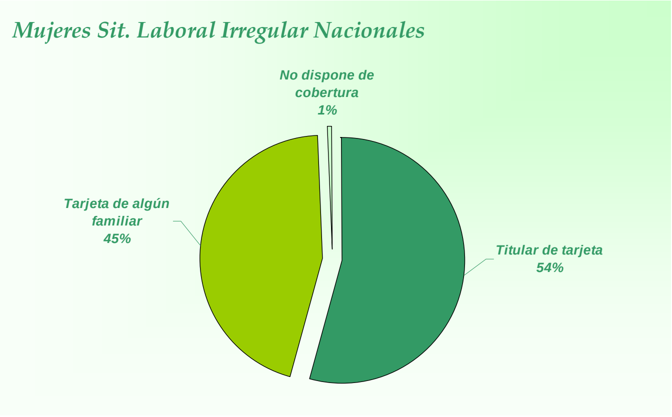


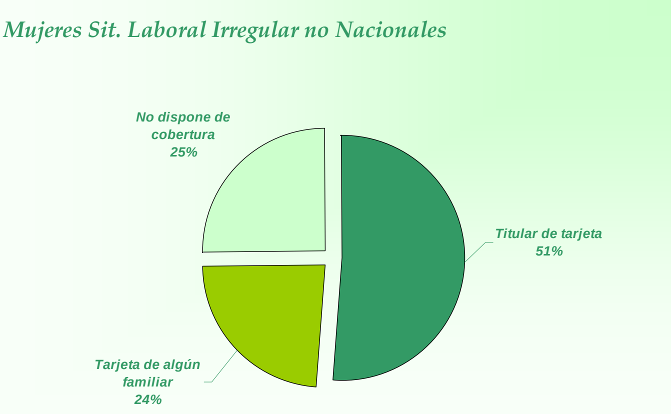
Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

El grado de asociación (Gráfico 31) es relativamente escaso en nuestro país si lo comparamos con muchos de los países de nuestro entorno. El hecho de pertenecer a una asociación no simplemente supone pertenecer a un grupo de personas con problemáticas o aficiones similares, sino que supone para muchos colectivos un vínculo de integración y seguridad. Muchas de estas asociaciones proporcionan orientación asesoramiento y acompañamiento en la búsqueda de empleo, vivienda, etc. y seguridad a sus afiliados no sólo a nivel individual de sus miembros, sino también seguridad colectiva y defensa de los intereses comunes.

La proporción de mujeres que pertenecen a alguna asociación es ligeramente mayor entre las que trabajan regularmente (un 8% frente al 5% de las que sufren irregularidad laboral). Son además las trabajadoras bajo un marco regular, las que también ven defendidas sus condiciones de trabajo por un marco laboral estable, convenios colectivos y en muchos casos por la propia actuación de los sindicatos. En la misma línea, la participación laboral regular garantiza la titularidad de la propia tarjeta sanitaria. Y prácticamente la totalidad de las mujeres en situación laboral irregular nacionales son titulares de su propia tarjeta sanitaria, o bien están incluidas dentro de la tarjeta de algún familiar (sólo el 1% no dispone de cobertura). Sin embargo, el 25% de las extranjeras admite no disponer de tarjeta sanitaria propia ni estar incluida en la de ningún familiar (a pesar de que tienen derecho a tarjeta/cobertura sanitaria cumpliendo los requisitos de empadronamiento y carencia de recursos económicos). Son mujeres que en principio no dispondrían de cobertura sanitaria y cuya situación en España apuntaría a una ilegalidad estricta, lo que puede entenderse como un factor de presión a la que este tipo de mujeres se enfrenta, pudiendo condicionar su participación en el mercado de trabajo y las condiciones que considera suficientes a la hora de aceptar un empleo.

Gráfico 32 DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR SEGÚN DISPONGAN O NO DE COBERTURA SANITARIA DIFERENCIANDO POR SU NACIONALIDAD





Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

6.5. Satisfacción con el trabajo

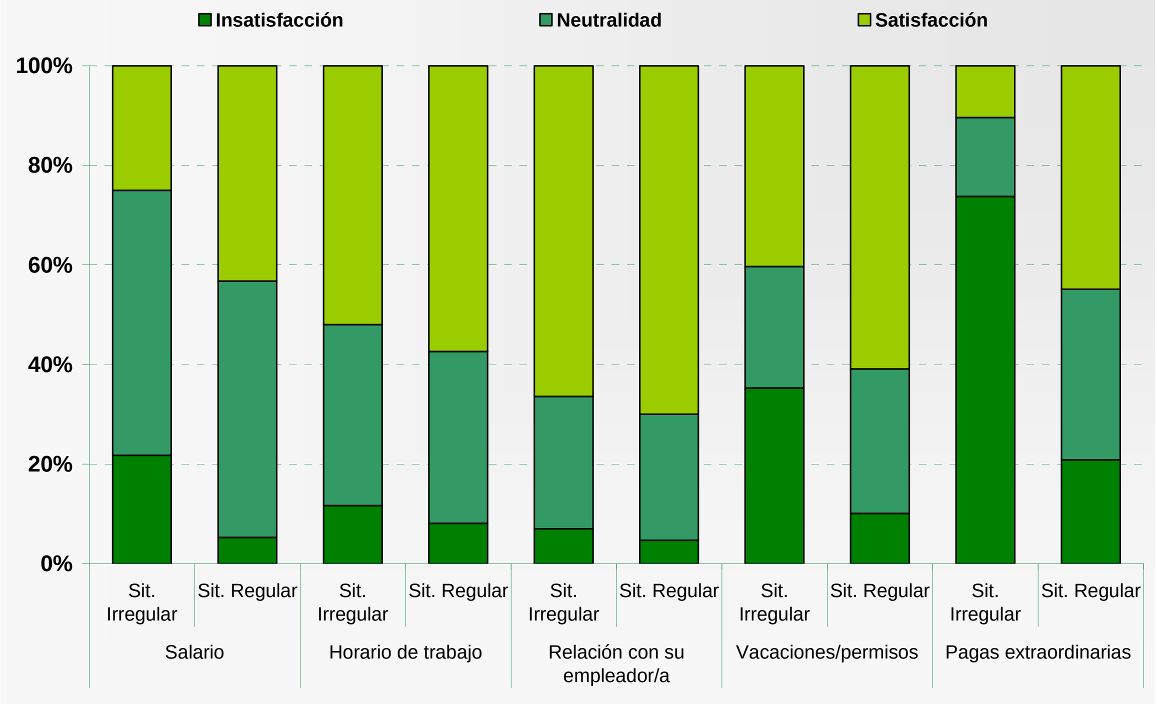
A lo largo de los anteriores apartados se han revelado una serie de características personales de las trabajadoras en situación de irregularidad distintivas de las mujeres que trabajan en un marco regular; diferencias importantes en cuanto a hechos objetivos. Lo que se pretende en este último apartado es ofrecer resultados de carácter cualitativo. Es decir, no analizar datos objetivos sino percepciones, se trata de identificar cuales son los grado de satisfacción que con respecto a diferentes aspectos de su trabajo tienen las diferentes trabajadoras. Por lo tanto se trata de estudiar la sensación que a las diferentes trabajadoras (regulares e irregulares) les producen los rasgos objetivos apuntados en éste apartado y los anteriores.

El Gráfico 33 ofrece el grado de satisfacción expresado por las trabajadoras en situación laboral irregular y regular con respecto a su salario, horario de trabajo, relación con su

empleador/a, vacaciones y pagas extraordinarias. En términos generales, se observa un menor grado de satisfacción por parte de las mujeres en situación laboral irregular para el conjunto de dimensiones analizadas. En muchos casos el mayor grado de insatisfacción puede venir derivado de la propia indefinición de las condiciones laborales a la que se enfrentan, ya que las condiciones en un número muy significativo de ocasiones no se ven recogidas o regladas por un contrato o marco laboral:

- Las mujeres en situación laboral irregular se muestran generalmente menos satisfechas con la remuneración que reciben (el 22% frente al 5% de las mujeres en situación regular). Las valoraciones cualitativas del nivel de remuneración se realiza en términos comparados con la propia jornada laboral (Ej. Salario/hora). El mayor grado de insatisfacción indica que el mercado laboral irregular parece ofrecer términos menos favorables, es decir, las jornadas laborales más cortas no parecen compensar niveles de remuneración mucho más bajos que los que ofrece el mercado laboral regular.

Gráfico 33 GRADO DE SATISFACIÓN EXPRESADO POR LAS TRABAJADORAS CON RESPECTO A DIFERENTES CUALIDADES DE SU TRABAJO



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

- La valoración de su horario laboral es ligeramente más pobre entre las mujeres en situación laboral irregular. Auque los resultados serán posteriormente matizados cuando se realicen las comparaciones por tramos de edad y entre los distintos sectores de actividad, puede afirmarse que la mayor flexibilidad atribuida a las actividades realizadas bajo un marco laboral irregular, no son especialmente mejor valorada por las mujeres que las desarrollan.

- La relativamente peor valoración que las mujeres en situación laboral irregular hacen de la relación con sus empleadores y de los permisos y vacaciones de las que disfrutan puede venir parcialmente explicada por la relativamente corta duración de la relación laboral y por la indefinición en la que se encuentran inmersas. En principio, los permisos y vacaciones están regulados en un contrato y establecidos en función de los días trabajados; sin embargo esta relación directa no tiene por que darse cuando los términos de una relación no son establecidos por escrito o sujetos a un determinado marco regulado.

- Por último cabe destacar el elevado grado de insatisfacción mostrado por las mujeres en situación laboral irregular con respecto a las pagas extraordinarias, lo que puede venir ligado a la relativamente baja valoración de la remuneración percibida en su conjunto. La ausencia de un contrato (en la mayoría de los casos, escrito u oral) y la corta duración de las relaciones laborales podría justificar que muchas veces las pagas extraordinarias no se planteen en una actividad desarrollada en un entorno irregular.

A lo largo de este capítulo se ha visto como la edad es una variable clave para caracterizar a estas mujeres, y su relación con la actividad económica y con lo sectores en los que trabajan. Por lo tanto, no es de extrañar que la edad determine la valoración subjetiva que las diferentes trabajadoras tienen de los diferentes aspectos de su trabajo. Estas diferencias por otro lado, tienden a ser menores entre aquellas trabajadoras cuya participación laboral se realiza dentro de un marco regular; la concreción en los términos y la mayor duración de las relaciones laborales bajo este marco pueden ser causas razonables de las menores diferencias observadas.

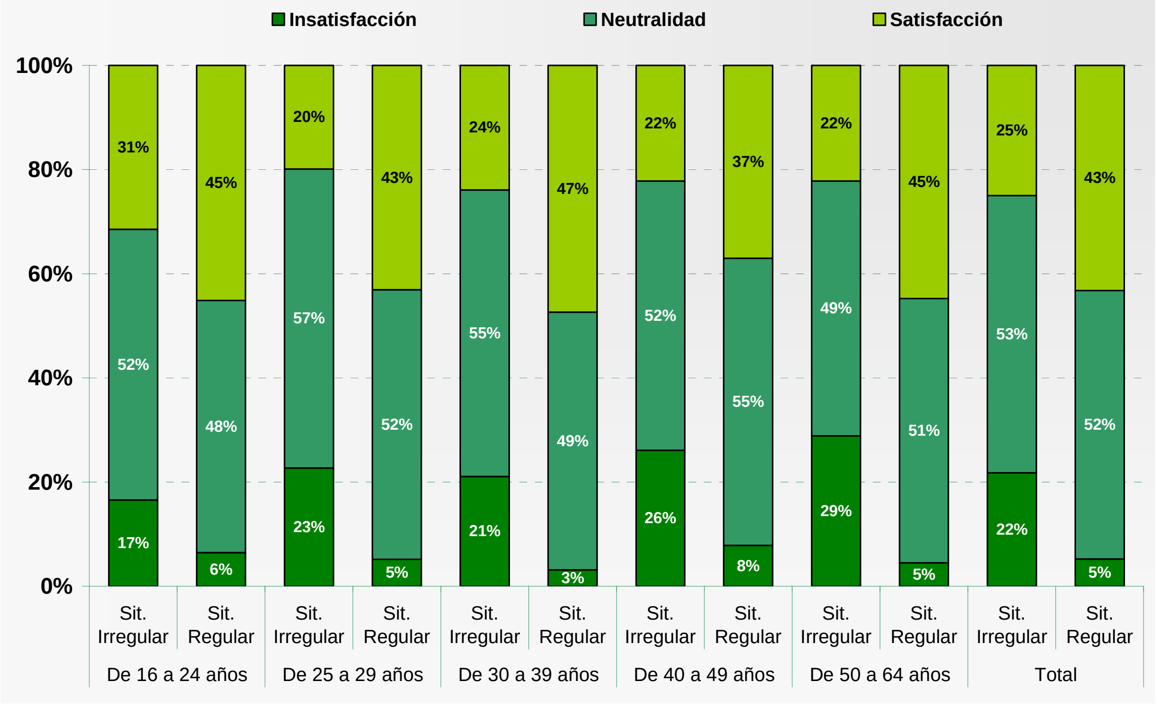
En relación con la remuneración laboral percibida (Gráfico 34), en todos los grupos de edad el grado de insatisfacción es mayor entre las mujeres en situación laboral irregular que las que trabajan en la regularidad. Sin embargo, como era de esperar, existen importantes diferencias en la percepción que de su salario tienen las mujeres en situación laboral irregular según los diferentes tramos de edad:

- Las trabajadoras más jóvenes son las que se presentan un mayor grado de conformidad con su salario (el 31% de las mujeres entre 16 y 24 años se muestran satisfechas con su salario, cayendo este porcentaje por debajo del 25% en el resto de tramos de edad).

- Las trabajadoras de mayor edad son las que se muestran más descontentas con su grado de remuneración (un 29% de las mujeres entre 50 y 64 años afirman estar insatisfechas con su salario frente al 17% de las más jóvenes).

- La menor satisfacción con su nivel de remuneración por parte de las trabajadoras en situación laboral irregular refleja que las condiciones laborales "más flexibles" que parecen caracterizar estos puestos de trabajo, no parecen compensar un nivel salarial considerablemente más bajo que el percibido en actividades semejantes en el marco regular.

Gráfico 34 GRADO DE SATISFACIÓN EXPRESADO POR LAS TRABAJADORAS CON RESPECTO A SU SALARIO EN LOS DISTINTOS TRAMOS DE EDAD



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regulares elaborada por el CEET.

En términos generales, las mujeres en situación laboral irregular parecen también ofrecer una valoración más baja de su jornada laboral que las regulares, sin embargo este resultado se matiza cuando esta comparación se realiza atendiendo a los distintos tramos de edad (Gráfico 35):

- Para todos los tramos de edad, excepto el tramo comprendido entre los 25 y 29 años, la proporción de mujeres que se muestran satisfechas con su jornada laboral es superior entre las mujeres en situación laboral irregular que entre las regulares.

- Por otro lado, el porcentaje de mujeres que muestran su disconformidad con su jornada laboral es mayor entre las mujeres en situación laboral irregular en todos los tramos de edad.

- Las mujeres en situación laboral irregular entre 25 y 29 años son las que se muestran generalmente más disconformes con su jornada laboral. (el 18%). Una explicación puede ser que en este tramo de edad se localizan muchas mujeres para las que un empleo irregular puede ser utilizado como puerta de entrada a un mercado laboral especialmente difícil o bien que se han tenido que dejar el mercado regular y han de buscar empleo en un mercado de trabajo menos formal.

Por lo tanto, el alto porcentaje de mujeres en situación laboral irregular que se muestran conformes con su jornada de trabajo (el 52%), unida a las mayores proporciones de mujeres no regularizadas que están descontentas con su jornada laboral (12% frente al 8% de las regulares), son reflejo de la mayor diversidad y heterogeneidad de las condiciones laborales dentro de un mercado de trabajo irregular cuya característica fundamental es la falta de regulación y de un marco de referencia.

Las valoraciones distan de ser las mismas en los diferentes sectores de actividad. En relación con el nivel de remuneración (Gráfico 36), los resultados de la encuesta muestran:

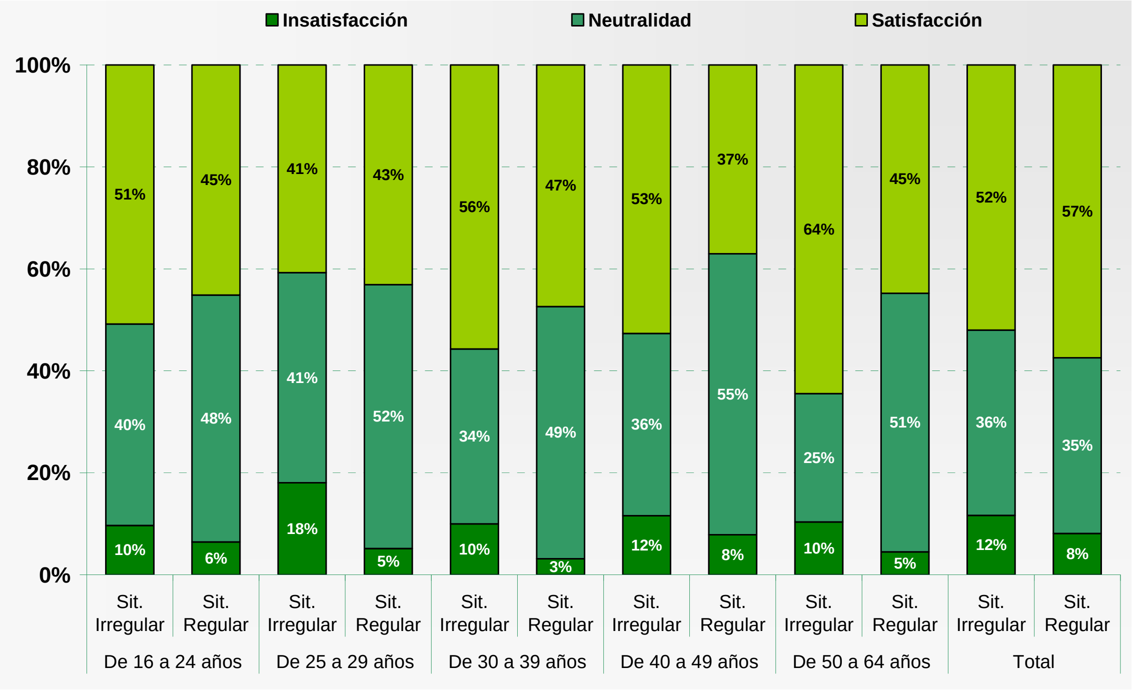
- Las mujeres en situación laboral irregular se muestran más disconformes que las regulares con su nivel salarial en todos los sectores de actividad analizados (22% frente al 5%).

- Las mujeres enmarcadas en los sectores de servicio a empresas, pequeño comercio, hostelería y otros (dentro del que tienen una especial importancia los sectores textil y la agricultura) son las que estando en situación laboral irregular parecen mostrarse más disconformes con su nivel salarial (25%, 26% y 22% respectivamente).

- Las mujeres en situación laboral irregular en el sector de la educación (sector con una especial concentración de las trabajadoras más jóvenes) muestran un mayor nivel de satisfacción con su nivel salarial (un 33% se muestran satisfechas con su salario y tan sólo un 6% declaran estar insatisfechas con el mismo). Sin embargo, el grado de satisfacción entre las mujeres en situación laboral irregular ocupadas en este sector se encuentra a mucha distancia del expresado por su homologas en

condiciones regulares (59%), cuyo nivel de satisfacción es sin duda también el más alto dentro del mercado de trabajo regular.

Gráfico 35 GRADO DE SATISFACIÓN EXPRESADO POR LAS TRABAJADORAS CON SU JORNADA DE TRABAJO EN LOS DIFERENTES TRAMOS DE EDAD



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

En términos generales, de estos resultados se puede deducir que el paso hacia un trabajo en condiciones laborales regulares puede suponer para una trabajadora un importante avance cualitativo (mayor grado de satisfacción con el salario, y mayor grado de satisfacción con la jornada laboral).

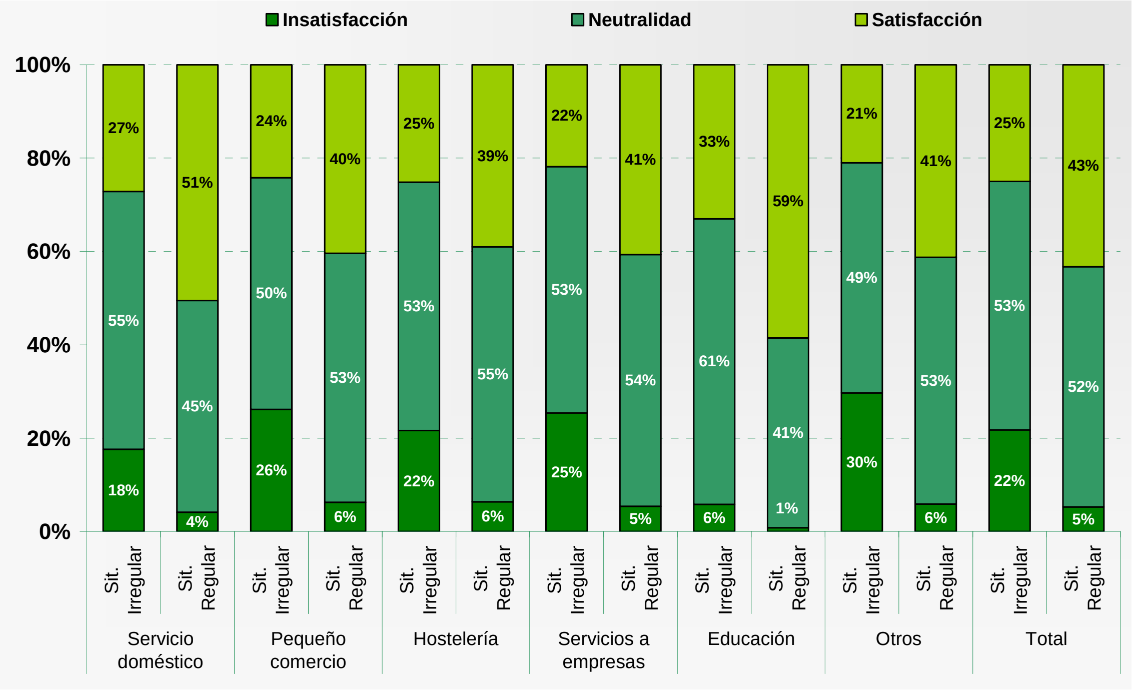
La valoración que las mujeres dan a su jornada laboral por sectores de actividad ofrece resultados algo difusos (Gráfico 37):

- En todos los sectores de actividad, excepto hostelería (recordamos que los horarios laborales de las trabajadoras en situación laboral irregular en este último sector son relativamente menores a las que trabajan en un marco regularizado) la proporción de mujeres que se declaran satisfechas con su jornada laboral es superior en las trabajadoras en situación laboral irregular que en las que trabajan en situación regular.

- Del mismo modo, en todos los sectores de actividad también es superior la proporción de aquellas que se muestran disconformes con su jornada laboral entre las mujeres en situación laboral irregular.

- Esta mayor proporción de mujeres en situación laboral irregular en los dos extremos (más satisfechas y menos satisfechas) podría explicarse porque unas mujeres encuentran en el mercado irregular la flexibilidad y opciones para conciliar el trabajo con otras responsabilidades, mientras que para otras les supone una obligación que les deja poco margen de maniobra.

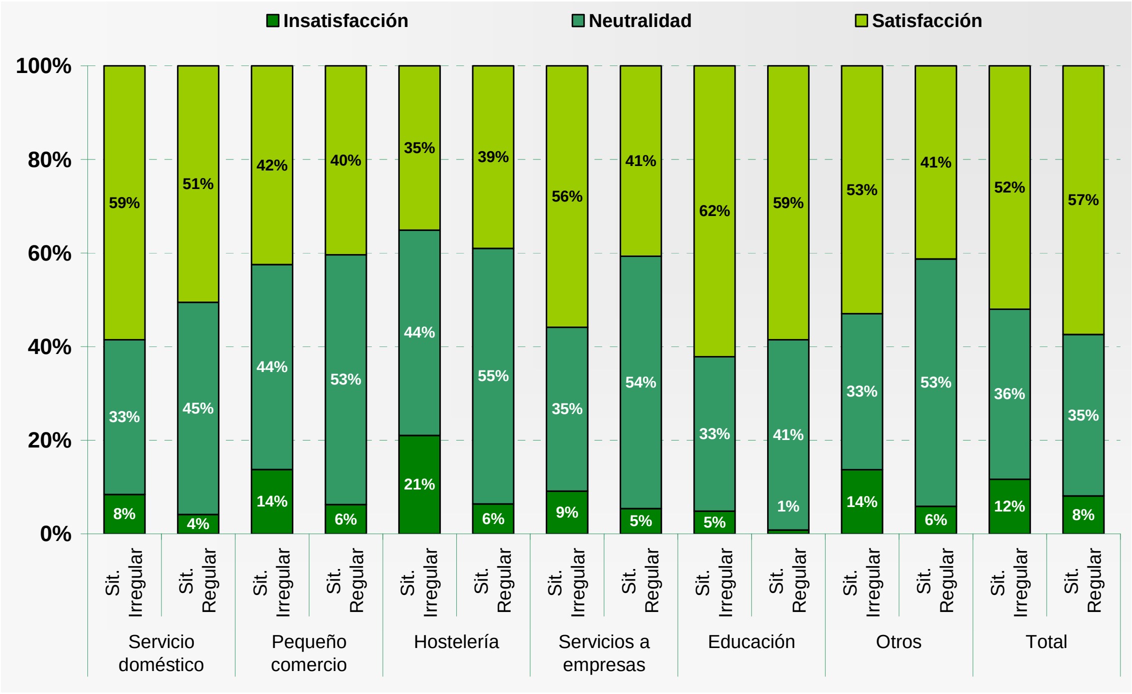
Gráfico 36 GRADO DE SATISFACIÓN EXPRESADO POR LAS TRABAJADORAS CON RESPECTO A SU SALARIO EN LOS DIFERENTES SECTORES



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

Generalmente las trabajadoras en situación laboral irregular ocupadas en los sectores de hostelería y pequeño comercio se muestran más descontentas con sus jornadas laborales (el 21% y el 14% respectivamente). Mientras que en el lado contrario se situarían los sectores de educación (5%), servicio doméstico (8%) y servicio a empresas (9%), siendo este último sector donde se da la mayor diferencia entre el porcentaje de mujeres satisfechas en situación laboral irregular y las regualres (56% frente a 41% es decir 15 puntos porcentuales más).

Gráfico 37 GRADO DE SATISFACIÓN EXPRESADO POR LAS TRABAJADORAS EN LOS DIFERENTES SECTORES CON RESPECTO A SU JORNADA LABORAL



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

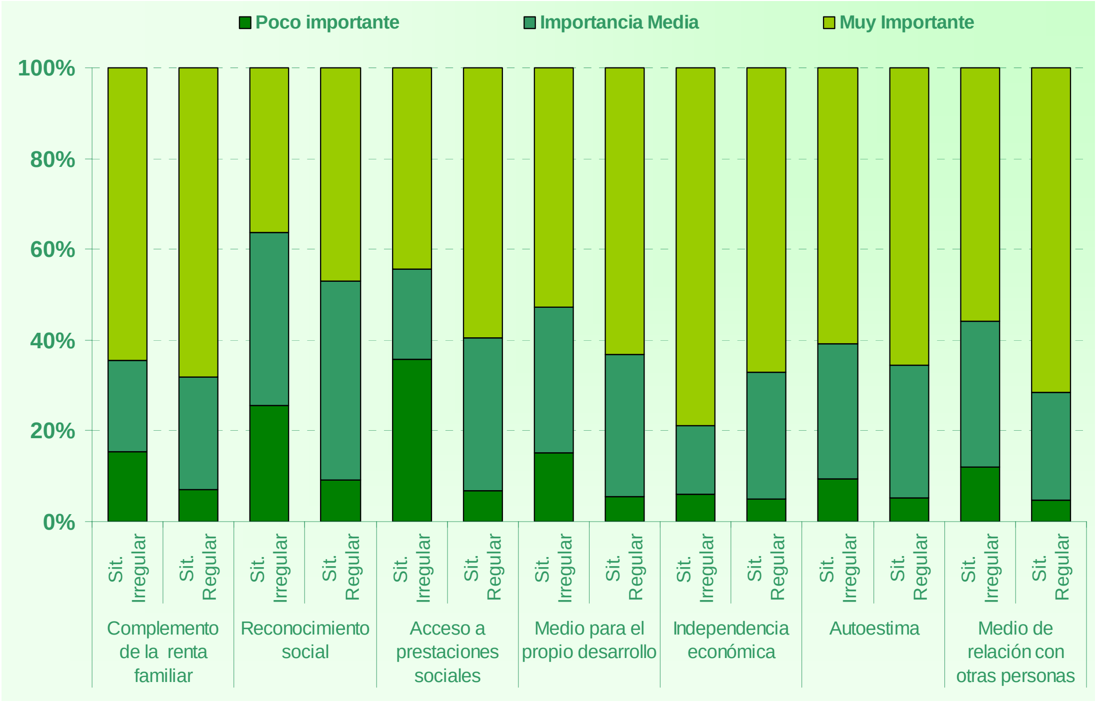
De estos resultados, se vuelve a deducir que existe una gran heterogeneidad en cuanto a las valoraciones que hacen las trabajadoras sobre las condiciones laborales disfrutadas por aquellas mujeres que realizan su actividad laboral dentro del mercado de trabajo irregular.

En resumen, el paso de las mujeres en situación laboral irregular hacia un puesto de trabajo regularizado, parece intuirse para gran parte de ellas, como una importante mejora cualitativa de las condiciones de trabajo. Sin embargo, no siempre este paso es posible o esperable, dada las diferentes actividades desarrolladas dentro de un mercado de trabajo regular e irregular y la alta incidencia que las situaciones de irregularidad laboral tienen sobre determinados sectores y actividades.

6.6. Valoración del trabajo

En este apartado se analiza lo que supone para los diferentes grupos de trabajadoras el hecho de tener un empleo. La percepción de las mujeres sobre lo que les aporta su trabajo determinará de manera muy significativa las condiciones laborales que consideren aceptables, la jerarquía que su trabajo ocupa dentro de sus prioridades y la importancia que confieren a diferentes rasgos laborales como estabilidad o perspectivas de progreso y de desarrollo personal.

Gráfico 38 IMPORTANCIA QUE LAS TRABAJADORAS CONCEDEN A SU TRABAJO ATENDIENDO A DISTINTOS CRITERIOS



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regulares elaborada por el CEET.

En el Gráfico 38 se ofrece una comparación de la importancia que las mujeres según su condición laboral le atribuyen a su trabajo como vía para lograr diferentes objetivos:

- Las mujeres en situación laboral irregular parecen considerar al trabajo como una importante fuente de independencia económica (el 79% opina así) y como un importante complemento para la renta familiar (el 65%), y también parecen aceptar que el hecho de trabajar refuerza su autoestima (el 61%). Sin embargo, el trabajo para estas mujeres tiene una importancia más limitada como fuente de reconocimiento social (el 36%) o como medio para acceder a mayores prestaciones sociales (un 36% de las mujeres en situación laboral irregular considera que el acceso a prestaciones sociales es un aspecto muy poco relevante de su trabajo).

- Para las mujeres con condiciones laborales regulares el trabajo también es reconocido como fuente complementaria de ingresos familiares (el 68%) e independencia (el 67%). De la misma forma ganan importancia el trabajo como medio de relación con otras personas (71%) , fuente de autoestima (65%), medio para el propio desarrollo (63%) y vía para el acceso a mayores prestaciones sociales (60%).

- Las mujeres en situación laboral irregular consideran en mayor proporción que las regulares que el trabajo es un medio para alcanzar mayores grados de independencia económica. Mientras que son las que están trabajando en un marco regularizado las que atribuyen mayor importancia al trabajo como medio para alcanzar el resto de objetivos apuntados.

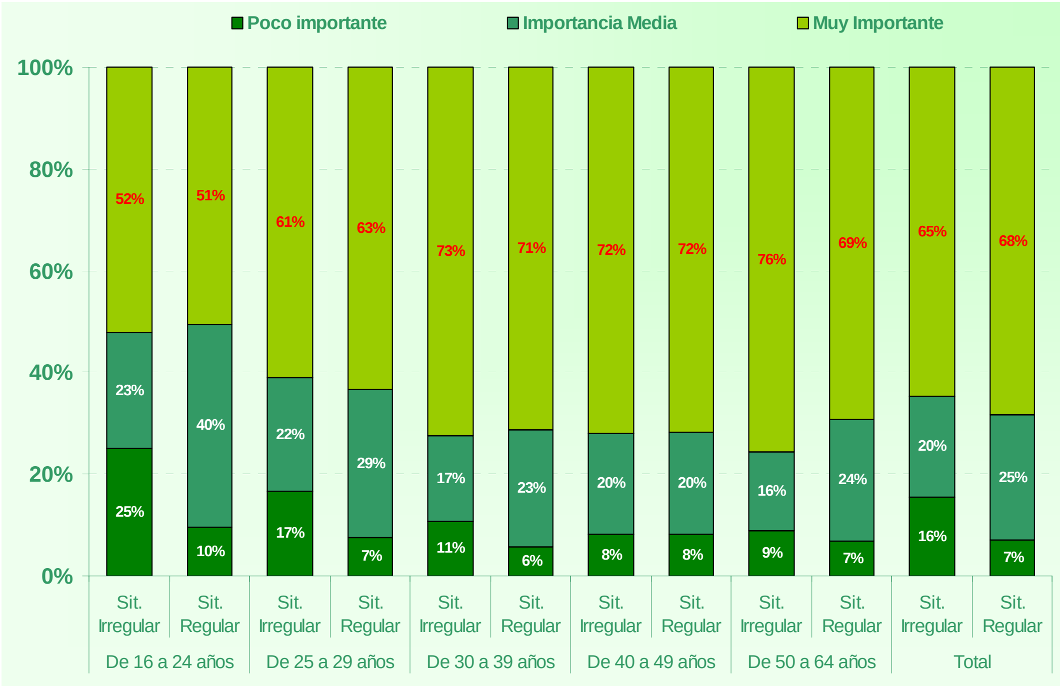
Atendiendo a la menor importancia que las mujeres en situación laboral irregular atribuyen al trabajo como medio para alcanzar los objetivos antes analizados, se puede inducir un papel más reducido del desempeño de un trabajo en el desarrollo personal y realización de estas mujeres. Por lo tanto sería lógico pensar que para ellas el trabajo tiende a ocupar una posición más relegada dentro de su jerarquía de prioridades.

La edad ha jugado un papel fundamental a lo largo del capitulo y su importancia no disminuye al analizar cuáles son los principales "beneficios" que las mujeres perciben de su participación en el mercado de trabajo.

El Gráfico 39 ofrece el nivel de importancia que las mujeres, según su tramo de edad y condición laboral, le confieren a su trabajo como complemento de la renta familiar. Al contrario que en muchas otras ocasiones, la importancia concedida va a venir especialmente determinada por la edad de la mujer antes incluso que por su condición laboral, es decir, al margen del carácter regular o irregular de su inserción laboral. Así, el 76% de las mujeres en situación laboral irregular mayores de 50 años considera muy relevante el papel que su trabajo juega como complemento de la renta familiar, proporción que se reduce a un 61% entre las de 25 a 29 años, y a un 52% en el menor tramo de edad. Esta tendencia es similar a la observada en las mujeres en situación laboral regular, por lo tanto, la edad es determinante de diferencias dentro de cada colectivo, pero no entre ellos.

Destaca un elevado porcentaje de mujeres en situación laboral irregular entre 16 y 24 años y entre 25 y 29 años que no confieren especial relevancia al trabajo como fuente de ingresos complementarios, incluso si las comparamos con las mujeres en los mismos tramos de edad pertenecientes al mercado laboral regularizado (el 25% de las mujeres en situación laboral irregular entre 16 y 24 años y el 17% de las mismas entre 25 y 29 años consideran que la importancia de su trabajo como fuente complementaria de ingresos para el hogar es baja). Este grupo incluiría a muchas de las mujeres jóvenes que aún no son independientes y cuya participación generalmente esporádica en el mercado de trabajo irregular les supone una fuente de ingresos para uso personal independiente del conjunto de ingresos del hogar.

Gráfico 39 IMPORTANCIA QUE LAS TRABAJADORAS CONFIEREN A SU TRABAJO COMO COMPLEMENTO DE LA RENTA FAMILIAR EN LOS DIFERENTES TRAMOS DE EDAD



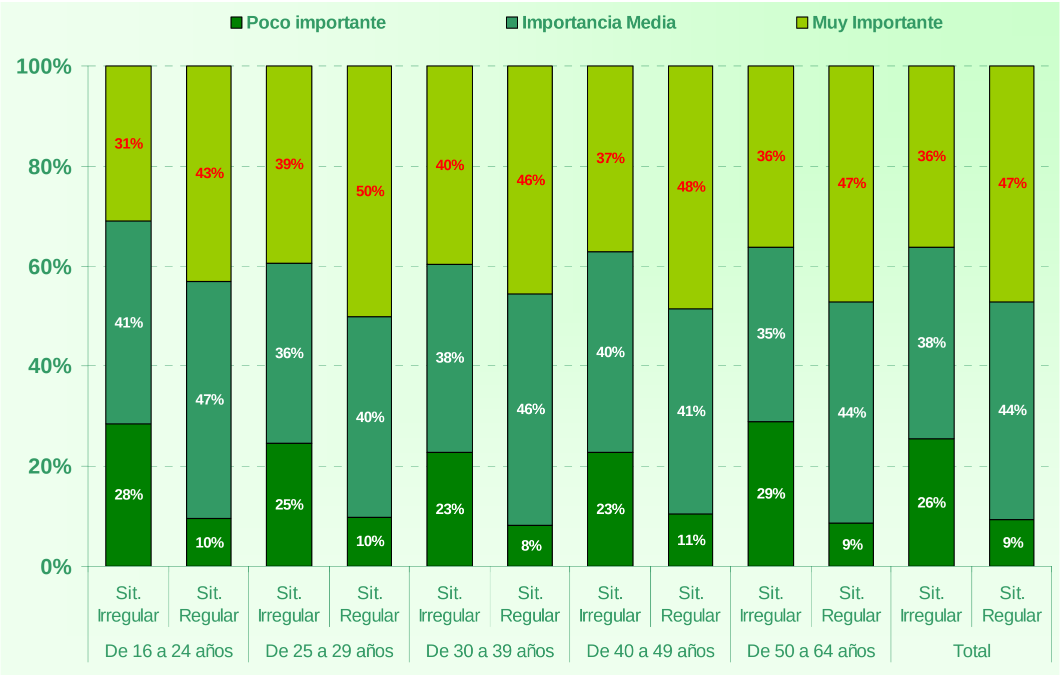
Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

Al contrario de lo que ocurre en la valoración que las mujeres hacen de su trabajo como fuente de ingresos complementarios del hogar, al analizar la importancia que se

confiere al propio trabajo como fuente de reconocimiento social, ésta vendrá principalmente determinada por la situación laboral de la trabajadora, es decir, se realiza de forma regular o irregular (Gráfico 40).

De esta forma, la proporción de mujeres que consideran muy importante el papel de su trabajo como fuente de reconocimiento social es sistemáticamente más alta entre las mujeres que disfrutan de condiciones laborales regulares. Es especialmente significativa la proporción de mujeres en situación laboral irregular que consideran que su trabajo es muy poco relevante a la hora de incrementar su reconocimiento social (más de un 23% en cada uno de los tramos de edad considera muy poco importante su trabajo como fuente de reconocimiento social). Esto revela una imagen de cierta marginalidad que tienen muchas de las actividades que se realizan dentro de un ámbito laboral irregular y que es percibida y sufrida por muchas de las mujeres que las realizan.

Gráfico 40 IMPORTANCIA QUE LAS TRABAJADORAS CONFIEREN A SU TRABAJO COMO FUENTE DE RECONOCIMIENTO SOCIAL EN LOS DISTINTOS TRAMOS DE EDAD



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

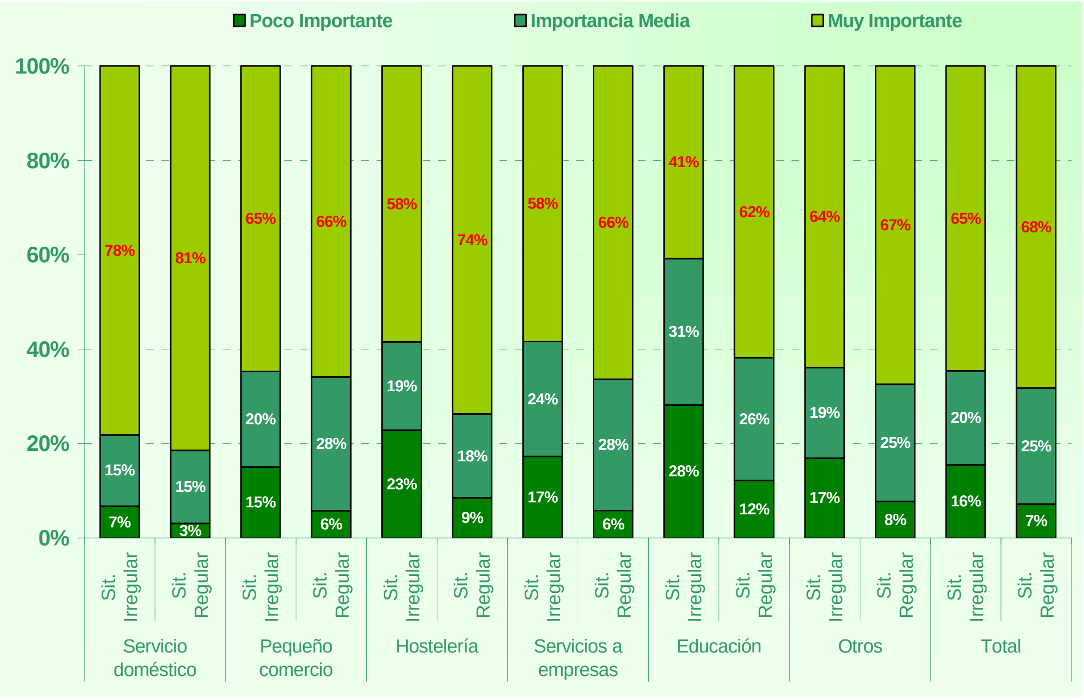
A continuación se refleja la importancia que las mujeres confieren a ambos objetivos diferenciando según el sector de actividad en el que estas mujeres se encuentran ocupadas.

Las mujeres en situación laboral regular valoran más que las irregulares el papel del trabajo como fuente complementaria de renta en el hogar en todos los sectores de actividad estudiados (Gráfico 41).

Las mujeres ocupadas en los sectores de educación, hostelería y servicios a las empresas valoran de manera muy diferente su trabajo como fuente de ingresos complementarios en su hogar dependiendo de su situación laboral. Entre las mujeres en situación laboral irregular un 28%, 23% y 17% respectivamente, consideran que el papel de su trabajo como fuente complementaria de ingresos es poco importante, mientras que en los otros sectores de actividad y entre las mujeres con empleo regularizado, estos porcentajes son claramente inferiores.

En el lado contrario, en el sector de servicio doméstico hay una elevada proporción de mujeres que consideran muy importante el papel de su trabajo como complemento de la renta de su hogar, independientemente de si la situación laboral de estas mujeres es regular o irregular (78% y 81% respectivamente).

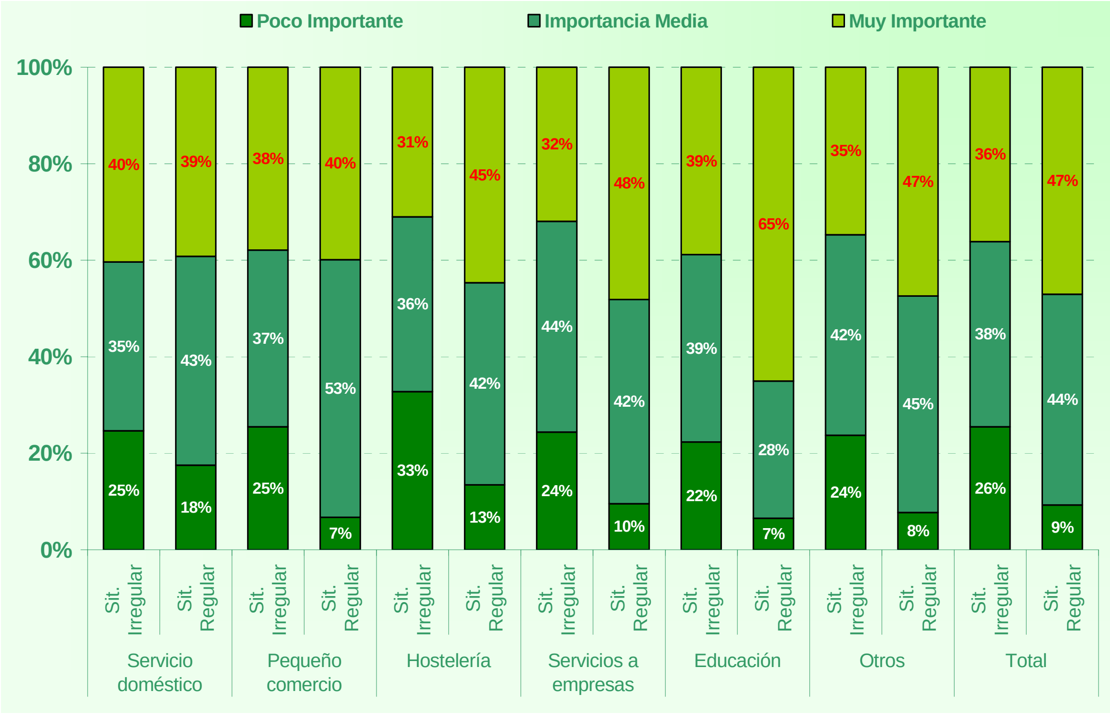
Gráfico 41 IMPORTANCIA QUE LAS TRABAJADORAS CONFIEREN A SU TRABAJO COMO FUENTE COMPLEMENTARIA DE INGRESOS EN LOS DIFERENTES SECTORES



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

En términos generales son las trabajadoras en situación regularizada de los sectores de educación, servicios a empresas y hostelería las que en mayor proporción (el 65%, 48% y 45% respectivamente) consideran que el trabajo contribuye a que se incremente el reconocimiento social (Gráfico 42). Sin embargo, esta importancia no es compartida en igual media por las trabajadoras en situación laboral irregular ocupadas en estos sectores (39%, 32% y 31% respectivamente). Estas diferencias podrían venir explicadas por las distintas tareas que dentro de estos sectores pueden estar realizando las mujeres dependiendo de su situación laboral.

Gráfico 42 IMPORTANCIA QUE LAS TRABAJADORAS CONFIEREN A SU TRABAJO COMO FUENTE DE RECONOCIMIENTO SOCIAL EN LOS DIFERENTES SECTORES



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

A lo largo de este apartado, se ha visto como en términos generales, las mujeres que trabajan en un entorno laboral no regularizado valoran peor las tareas que realizan que las trabajadoras que están en situación laboral regular. Parece además que objetivos habitualmente perseguidos por un trabajador/a (obtención de ingresos complementarios para el hogar, desarrollo personal o reconocimiento social), son cubiertos de manera más satisfactoria por empleos regulares, por lo que es necesario volver a incidir en la importante mejora cualitativa que parece suponer para una mujer trabajadora el acceso a un empleo regular.

Además se han identificado distintas orientaciones y expectativas dependiendo de la edad de las empleadas, así como indicios de cierto grado de marginalidad percibida por las mujeres ocupadas en determinadas actividades sobre todo en tres sectores: hostelería, servicios a empresas y educación.

7. TRAYECTORIAS LABORALES

¿Cuál es la trayectoria laboral de una mujer que ahora se encuentra ocupada en situación laboral irregular? ¿Cómo ha accedido a su actual empleo? ¿Ha sido capaz de alcanzar un nivel óptimo de estabilidad en su actual empleo?

En este apartado se analiza cuál ha sido la trayectoria seguida por los distintos grupos de mujeres en el mercado laboral y qué las ha conducido a su situación actual. Se evalúa el número de años que las mujeres llevan dentro del mercado de trabajo y si disponían o no de experiencia laboral previa a su actual empleo. Además, se analizan los medios por los cuales las mujeres acceden y tienen conocimiento de los distintos empleos, así como el grado de estabilidad que su actual empleo les ha proporcionado en términos de número de años que en ellos llevan ocupadas.

7.1. Experiencia laboral

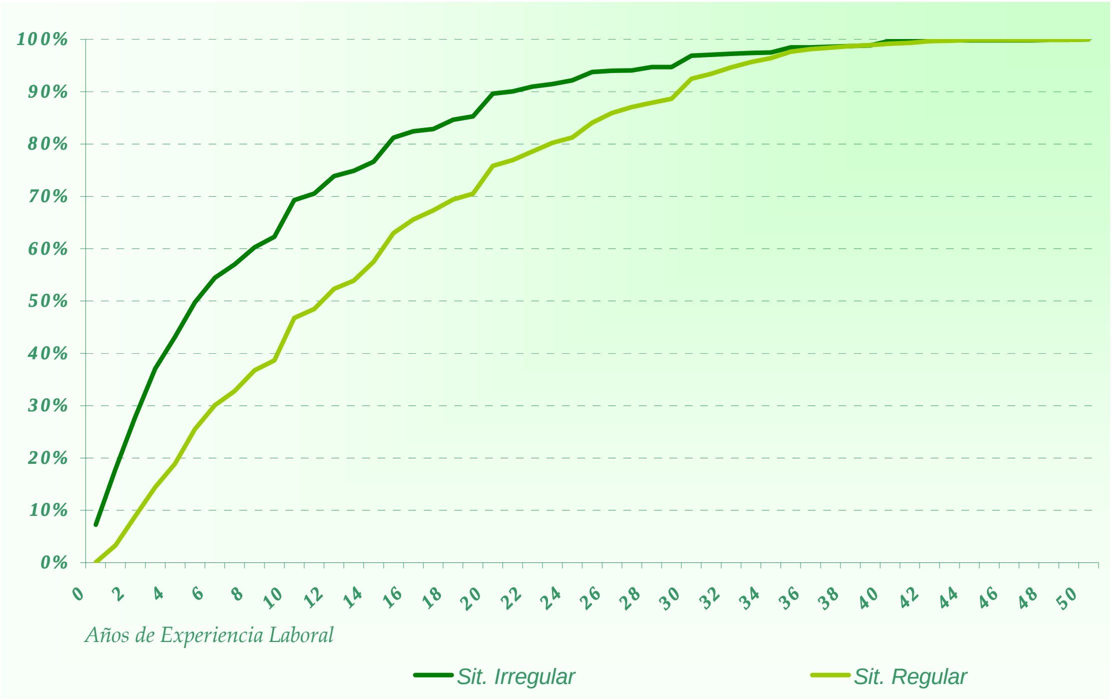
Como se desprende del análisis realizado en apartados anteriores, el paso de una situación laboral irregular al mercado de trabajo regular parece conllevar una mejora en términos de mejores condiciones laborales.

Sin embargo, en el mercado laboral español no es fácil encontrar un empleo, en especial para determinados grupos entre ellos las mujeres. El acceso por parte de una mujer joven a su primer empleo regular es hoy en día especialmente difícil. Tampoco resulta sencillo para las trabajadoras de mediana edad tratar de compatibilizar las aún hoy importantes obligaciones familiares con un horario poco flexible y amplio precisado en la mayor parte de empleos regulares en nuestro país. Por último, aquellas

mujeres de mediana edad que pretenden incorporarse por primera vez o tras un largo receso al mercado de trabajo, muchas veces poco cualificadas, ven muy restringidas sus opciones dentro del actual mercado de trabajo. La especificidad de muchas actividades realizadas principalmente en un entorno irregular y la mayor flexibilidad en términos de horarios y condiciones justificaría el papel que el mercado de trabajo irregular parece jugar como salida de determinados colectivos de mujeres. Un trabajo que puede ser transitorio, si se considera que la experiencia laboral puede ser uno de los principales elementos a la hora de alcanzar un mayor desarrollo y mejores condiciones dentro del mercado de trabajo, pero que en muchas otras ocasiones se vuelve permanente, y entonces las mujeres se pueden ver entonces envueltas en círculos viciosos de precariedad laboral.

El Gráfico 43 muestra las distribuciones acumuladas de las mujeres en situación laboral irregular y regular, atendiendo al número de años de experiencia con que cuentan en el mercado de trabajo.

Gráfico 43 DISTRIBUCIÓN ACUMULADA DE LA EXPERIENCIA DE EDAD DE LAS TRABAJADORAS SEGÚN SU SITUACIÓN LABORAL



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

La menor experiencia laboral relativa que tienen las mujeres en situación laboral irregular frente a las regulares, parece corroborar el papel que juegan las actividades irregulares como puerta de entrada en el mercado de trabajo sobre todo en el caso de

las jóvenes. Además esta menor experiencia laboral también puede venir parcialmente justificada por la naturaleza muchas veces esporádica y poco regular de las actividades que realizan.

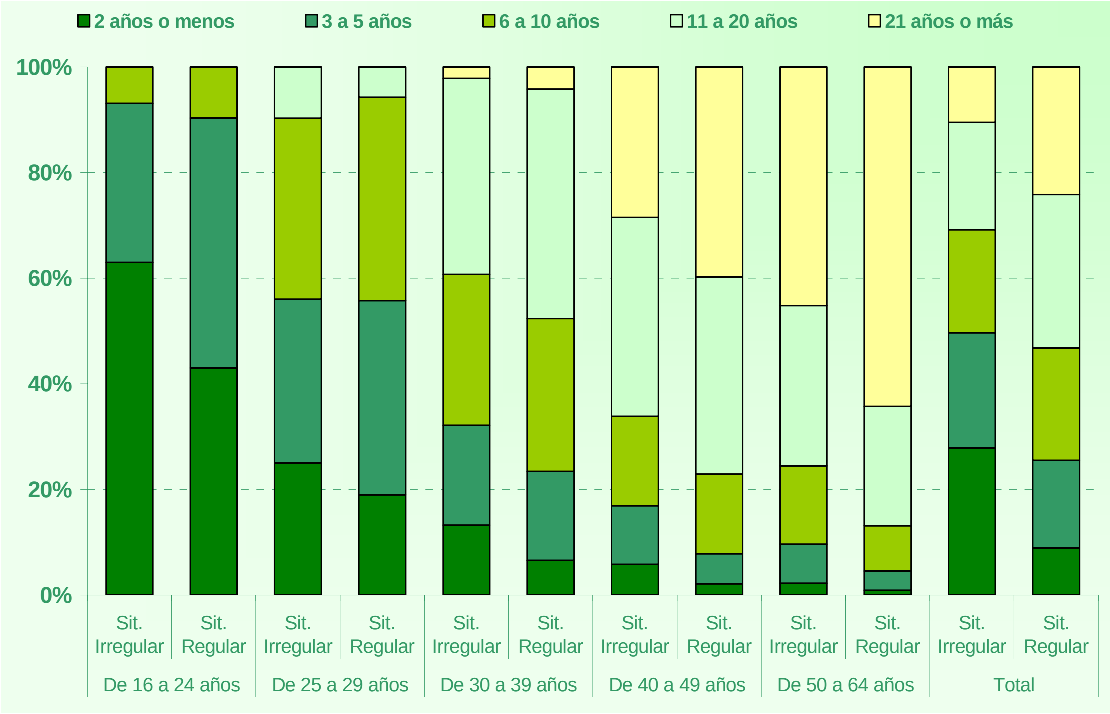
La menor experiencia laboral relativa se mantiene cuando se analiza a las trabajadoras diferenciando según los diferentes tramos de edad (Gráfico 44):

- Dentro de las trabajadoras de menor edad, las mujeres en situación laboral irregular cuentan en términos generales con menor experiencia laboral (el 63% de las mujeres entre 16 a 24 años tienen menos de 2 años de experiencia laboral frente al 43% de las que trabajan en un marco regularizado). Esto podría reflejar las grandes dificultades que estas nuevas trabajadoras se encuentran cuando tratan de acceder a su primer empleo dentro del mercado laboral regular, principalmente aquellas menos cualificadas.

- La relativamente menor experiencia laboral de las mujeres en situación laboral irregular de edad mediana (el 32% tiene menos de cinco años de experiencia, mientras que entre las regulares sólo el 24% lleva menos de cinco años trabajando) podría venir justificada por el carácter esporádico de la participación laboral de muchas de estas trabajadoras o incluso el hecho de que muchas han vuelto al mercado de trabajo tras determinadas interrupciones de larga duración en su participación laboral.

- Muchas de las trabajadoras de mayor edad que deciden volver o incorporarse al mercado de trabajo una vez sus obligaciones familiares han disminuido, su situación familiar se ha visto alterada (divorcio o separación) o en sus hogares se precisa de fuentes complementarias de ingresos, se ven abocadas a una participación irregular en el mercado laboral entre otras razones por una falta de opciones, ya que en muchas veces la participación laboral de este grupo de mujeres requiere de mayores grados de flexibilidad horaria de los que se ofrecen en el mercado de trabajo regular y estos empleos suelen tener un carácter esporádico.

Gráfico 44 EXPERIENCIA LABORAL DE LAS TRABAJADORAS EN LOS DIFERENTES TRAMOS DE EDAD SEGÚN SU SITUACIÓN LABORAL

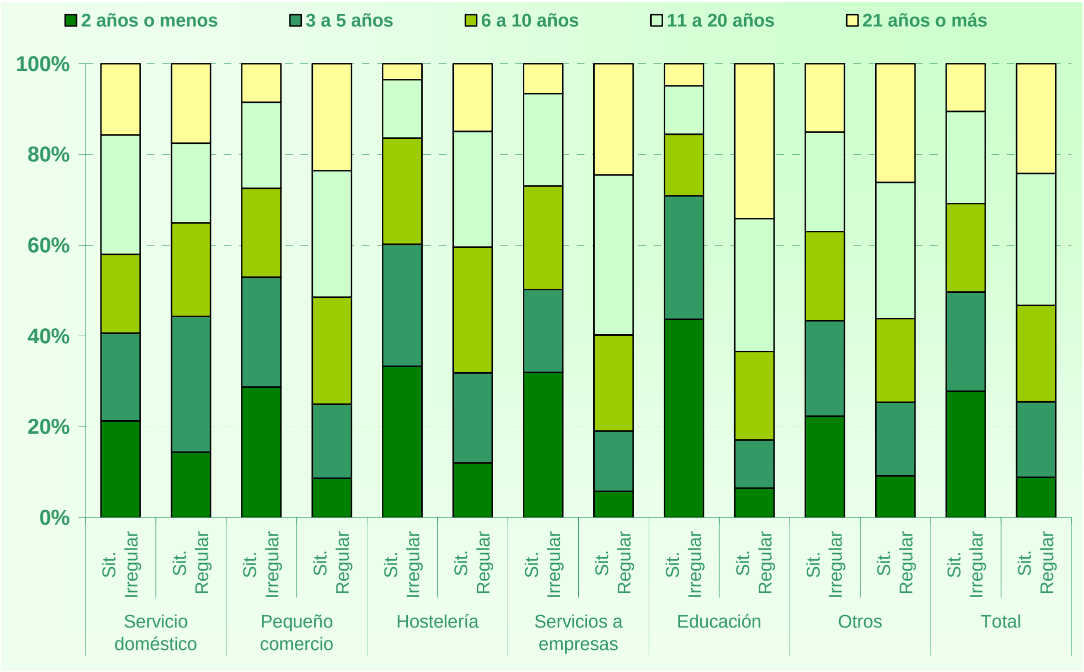


Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

El Gráfico 45 ofrece la experiencia laboral de las trabajadoras empleadas en los distintos sectores de actividad según su situación laboral:

- Las mujeres en situación laboral irregular ocupadas en los sectores de servicio doméstico y otros (entre los que tienen un peso especialmente importante la agricultura y el sector textil) son las que cuentan con mayor experiencia laboral (en el servicio doméstico el 42% de las mujeres en situación laboral irregular tiene más de 10 años de experiencia). En el lado contrario se situarían las mujeres en situación laboral irregular empleadas en los sectores de educación y hostelería (el 71% y 60% respectivamente tienen menos de cinco años de experiencia laboral).

Gráfico 45 EXPERIENCIA LABORAL DE LAS TRABAJADORAS EN LOS DIFERENTES SECTORES DE ACTIVIDAD SEGÚN SU SITUACIÓN LABORAL



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

- Las mayores diferencias entre la experiencia laboral de las mujeres en situación laboral irregular y las que trabajan de forma regularizada se encuentra en los sectores de educación y servicio a empresas (en educación el 63% de las trabajadoras regulares tienen más de 10 años de experiencia mientras que sólo el 16% de las irregulares lleva más de 10 años trabajando, y en los servicios a empresas las trabajadoras con más de 10 años son el 60% de los regulares y el 27% de las irregulares). Estas diferencias podrían venir justificadas por un mayor grado de diferenciación de las ocupaciones o tareas desempeñadas por unas y otras. Es decir, parecen existir determinadas tareas dentro de estos sectores en los que la situaciones laborales irregulares son especialmente frecuentes (clases particulares o actividades de animación sociocultural son habitualmente apuntadas).

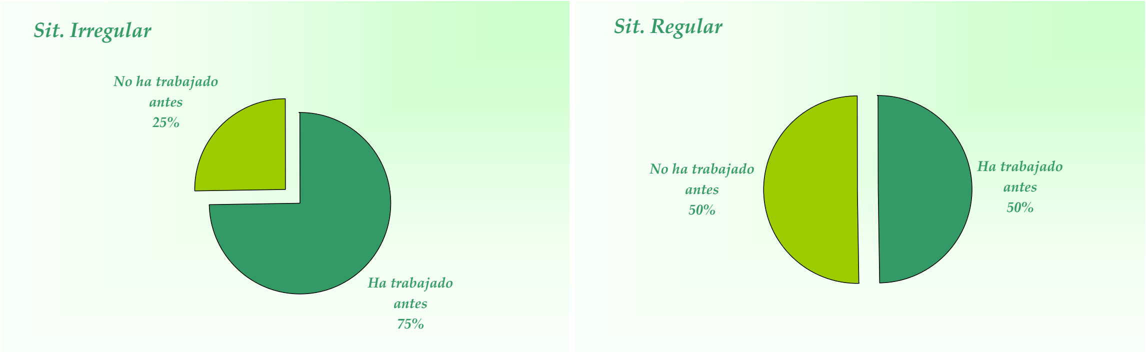
7.2. Trayectoria laboral

En el apartado anterior se ha visto que generalmente la trayectoria laboral de las mujeres que disfrutan de una situación laboral regular es más larga que aquellas cuya participación en el mercado de trabajo se realiza en un entorno laboral irregular. El mercado de trabajo irregular es muchas veces, una alternativa para las mujeres jóvenes que tratan de acceder a su primer empleo, generalmente sin un compromiso firme, sino

como una alternativa de ingresos para sus propios gastos que le puedan proporcionar un mayor grado de autonomía.

Sin embargo, sólo el 25% de las trabajadoras en situación irregular no ha trabajado antes de su actual ocupación frente al 50% de las mujeres en situación regular (Gráfico 46).

Gráfico 46 DIFERENCIACIÓN DE LAS TRABAJADORAS CON EXPERIENCIA PREVIA ANTERIOR Y DE AQUELLAS QUE NUNCA ANTES HABÍAN TRABAJADO



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

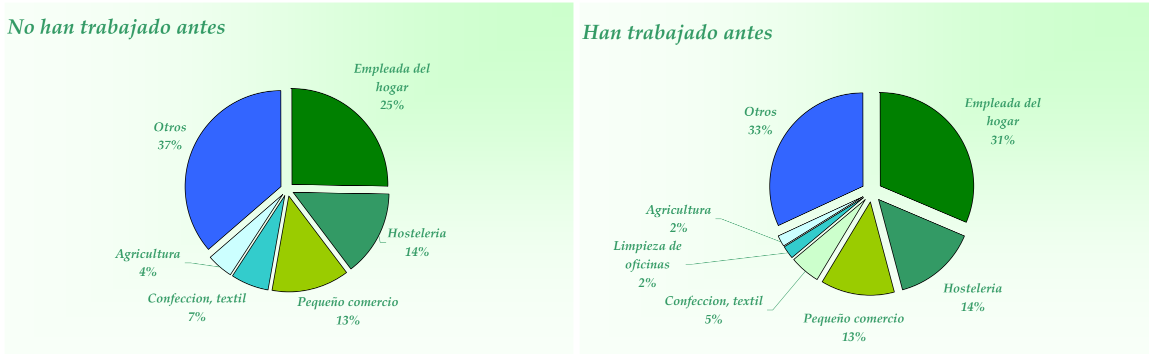
Ambos resultados conjuntamente, pueden venir justificados por la poca estabilidad y alta rotación de las ocupaciones y empleos dentro del mercado de trabajo irregular. Las mujeres se ven obligadas a frecuentemente cambiar de actividad, con frecuentes periodos de inactividad entre los diferentes empleos Esto último podría explicar explicaría en algunos casos el carácter poco regular, muchas veces forzado, de la participación laboral de algunas de estas mujeres.

Las mujeres que acceden por primera vez al mercado de trabajo regular son mujeres relativamente más cualificadas. Su entrada en el mercado de trabajo se realiza en términos generales más tarde que en el caso de las mujeres que trabajan en condiciones de irregularidad y el trabajo al que acceden es generalmente más estable y de mayor duración.

El Gráfico 47 ofrece las distribuciones sectoriales de las mujeres en situación laboral irregular con y sin experiencia laboral previa a su empleo actual. Ambas distribuciones sectoriales son muy parecidas, lo que podría venir justificado por el hecho de que la experiencia laboral no parece condicionar el tipo de actividad que las mujeres desarrollan dentro un marco laboral irregular, al menos en lo que el movimiento entre sectores se refiere. Por lo tanto, las mujeres se ven abocadas a sucesivos empleos de corta duración, como se verá posteriormente, en los que no se valora de manera

significativa su experiencia laboral anterior. Una mayor experiencia laboral sí debería ayudar a estas mujeres a dar el paso hacia la regularidad. El mercado de trabajo regular es más estable y en él la entrada es especialmente difícil para aquellas mujeres menos cualificadas que podrían verse abocadas a un círculo vicioso de precariedad e inestabilidad laboral.

Gráfico 47 SECTORES DE ACTIVIDAD EN LOS QUE SE ENCUENTRAN OCUPADAS LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR SEGÚN HAYAN O NO TRABAJADO ANTES DE SU EMPLEO ACTUAL



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

7.3. Antigüedad en el empleo actual

En los anteriores apartados se ha apuntado que hay un mayor grado de rotación en el mercado irregular que en el regularizado. Los resultados que se presentan en la Tabla 35 parecen confirmar este mayor grado de rotación:

- Sólo un 35% de las mujeres en situación laboral irregular llevan más de 3 años en su actual ocupación, frente al 68% de las mujeres cuya participación en el mercado de trabajo se realiza de forma regular.
- Las trabajadoras en situación laboral irregular de nacionalidad extranjera tienen una mayor rotación que sus homologas nacionales (el 83% de las mujeres extranjera lleva menos de 3 años en su actual empleo, porcentaje que se reduce a un 63% entre las españolas). Entre las mujeres con empleo regularizado la diferencia entre las trabajadoras españolas y extranjeras es aún mayor (el 69% de las españolas lleva más de tres años en su empleo actual mientras que entre las extranjeras tan sólo son el 22%).

Tabla 35 DISTRIBUCIÓN DE LAS TRABAJADORAS SEGÚN EL TIEMPO QUE LLEVAN OCUPADAS EN SU EMPLEO ACTUAL DIFERENCIANDO SEGÚN SU NACIONALIDAD

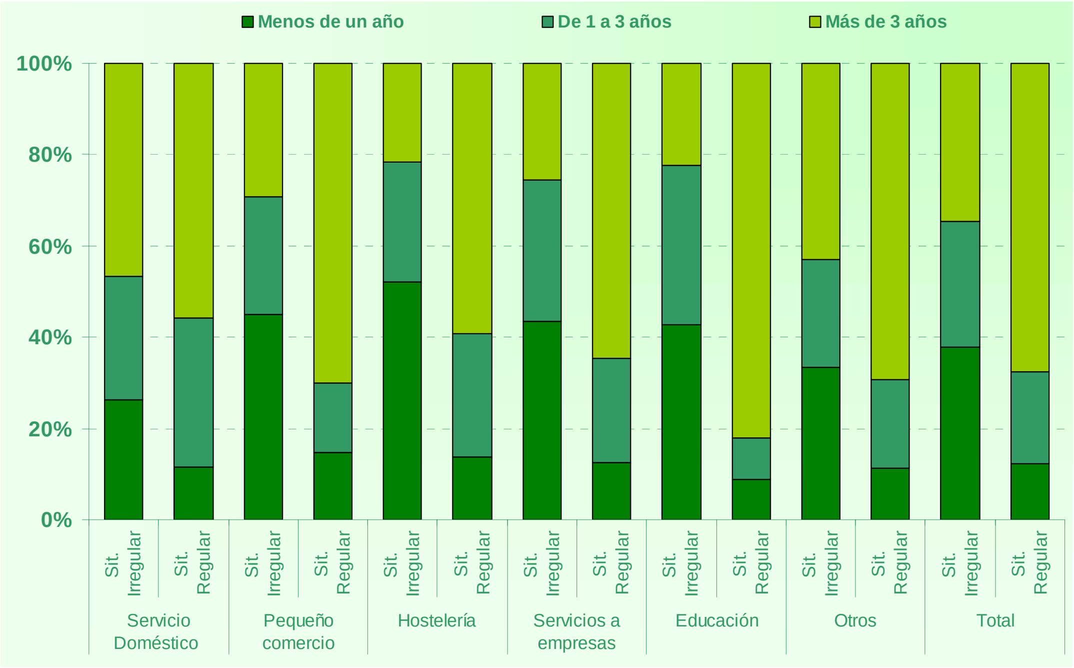
	Total		Mujeres Nacionales		Mujeres no Nacionales	
	Sit. Irregular	Sit. Regular	Sit. Irregular	Sit. Regular	Sit. Irregular	Sit. Regular
Menos de un año	**38%**	12%	**37%**	11%	**44%**	36%
De 1 a 3 años	**27%**	20%	**26%**	20%	**39%**	42%
Más de 3 años	**35%**	68%	**37%**	69%	**17%**	22%
Total	**100%**	100%	**100%**	100%	**100%**	100%

Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

La menor antigüedad de las trabajadoras en situación irregular se mantiene cuando se extiende el análisis por sectores de actividad económica (Gráfico 48) ya que en todos los sectores las trabajadoras irregulares tienen una antigüedad media menor que las mujeres en situación laboral regularizada.

Las diferencias en cuanto a la antigüedad son especialmente llamativas entre las empleadas en los sectores de educación (el 82% de las trabajadoras regularizadas tiene más de tres años de antigüedad mientras que entre las irregulares sólo el 22% tiene más de tres años), servicio empresas (las trabajadoras regularizadas con más de tres años de antigüedad son 65% mientras que entre las irregulares sólo el 26% tiene más de tres años) y hostelería (el 59% de las regulares tiene más de tres años de antigüedad frente al 22% de las irregulares), donde las tareas y ocupaciones que desempeñan ambos colectivos de trabajadoras distan de ser las mismas, como ya ha sido apuntado anteriormente en este informe.

Gráfico 48 DISTRIBUCIÓN DE LAS TRABAJADORAS SEGÚN EL TIEMPO QUE LLEVAN OCUPADAS EN SU EMPLEO ACTUAL EN LOS DIFERENTES SECTORES DE ACTIVIDAD



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

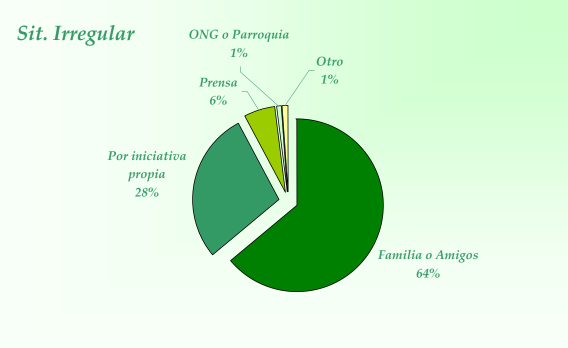
Las diferencias en el sector del pequeño comercio (70% de las trabajadoras en situación laboral regular tiene una antigüedad mayor a tres años, por el 29% de las irregulares) pueden venir también parcialmente explicadas por la propiedad del negocio. Muchas mujeres trabajan en un marco regular en este sector dentro de su propio negocio, lo que sin duda condiciona el tiempo que estas mujeres van a estar ligadas a esta actividad.

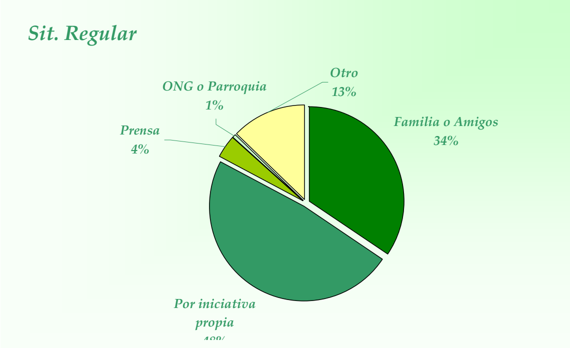
Las diferencias son menos llamativas en el sector de servicio doméstico donde el 56% de las trabajadoras regulares tiene más de tres años de antigüedad mientras que entre las irregulares este porcentaje es del 47%. Esta mayor proporción de trabajadoras no regularizadas con antigüedad superior a los tres años se debe en parte a la flexibilidad de horarios que hay en este sector sobre todo en el mercado laboral irregular que hace que determinados grupos de mujeres no intenten acceder al mercado regularizado.

7.4. Vías de búsqueda de empleo

Parece lógico pensar que las vías de búsqueda por las cuales se llega al conocimiento de un potencial puesto de trabajo no son los mismas para un trabajo realizado dentro de un marco regular que cuando las condiciones laborales incurren en alguna irregularidad, y en el Gráfico 49 pueden observarse estas diferencias.

Gráfico 49 DISTRIBUCIÓN DE LAS TRABAJADORAS SEGÚN EL MEDIO EMPLEADO PARA LA OBTENCIÓN DE SU ACTUAL EMPLEO DIFERENCIANDO SEGÚN SU SITUACIÓN LABORAL





Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

Los contactos de familiares o amigos parecen la principal vía por la cual se ponen en contacto empleador/a y empleada dentro de un marco laboral irregular (el 64% de las mujeres). Mientras que la propia iniciativa de las trabajadoras parece tener una importancia relativa mayor a la hora de conseguir entrar en el mercado de trabajo regular (el 48% de las trabajadoras regularizadas), junto con medios más sofisticados como las becas, contratos en prácticas y bolsas de trabajo (incluidas en el grupo "otros" dentro del gráfico) a las que tienen mejor acceso mujeres de más alta cualificación.

Mientras que la propia iniciativa proporciona más del 50% de los contratos en el mercado regular a las trabajadoras nacionales, la variable que juega el papel fundamental a la hora de permitir el acceso a una situación laboral regular de una trabajadora extranjera parece ser el papel jugado por familiares o amigos (el 58%). Es necesario destacar que mientras los familiares o amigos suponen un importante porcentaje sobre las trabajadoras españolas cuya participación laboral se realiza en un entorno laboral irregular (65%), el papel jugado por éstos a la hora de ayudar a una trabajadora extranjera a encontrar un empleo, es igualmente relevante tanto si el empleo que se alcanza se realiza en situación laboral irregular (58%) como en situación laboral regular (56%).

La prensa o la intermediación de ONGs o parroquias, que son medios de importancia más limitada como vías para encontrar empleo entre las trabajadoras españolas (menor del 1%), adquieren una mayor consideración entre las trabajadoras extranjeras (entre el 5% y el 6% dependiendo de su situación regularizada o no regularizada).

Para todos los sectores de actividad la familia o amigos juegan un papel predominante como vía de acceso a empleos encuadrados dentro del mercado de trabajo irregular. Sin embargo, este carácter informal en cuanto a las vías de acceso es mucho más marcado en sectores como servicio doméstico (el 77%), pequeño comercio (el 72%) y

hostelería (68%), sectores donde el futuro contacto entre empleador/a y empleada es generalmente mucho más próximo.

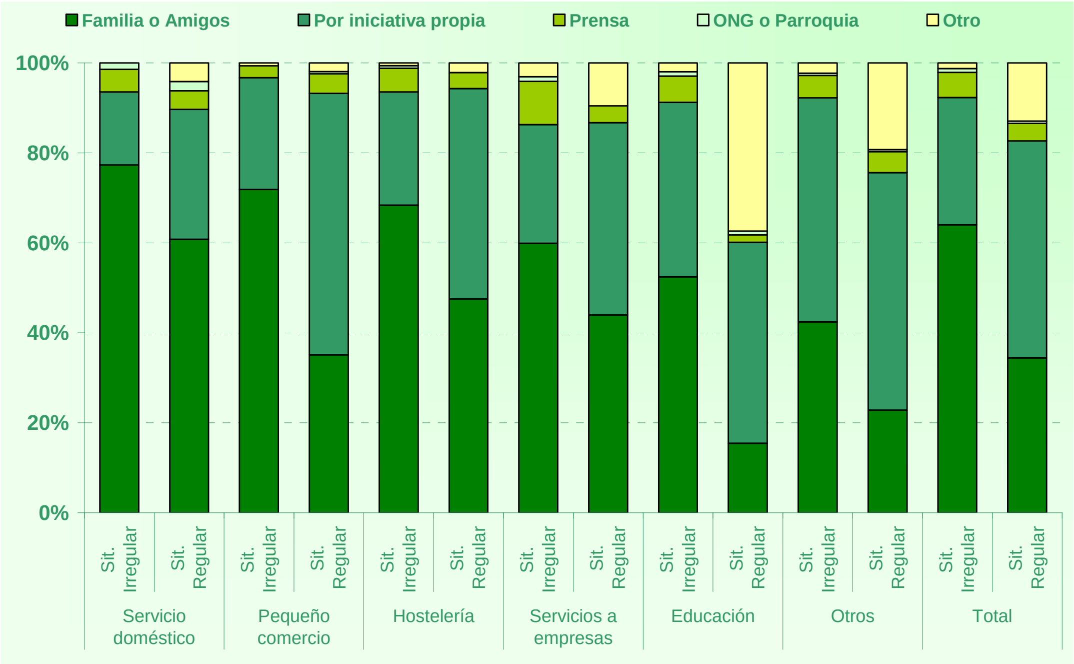
El acceso a puestos de trabajo de carácter irregular dentro del sector de la educación depende de manera mucho más acusada de la propia iniciativa por parte de la trabajadora (el 39%) que en los sectores anteriores (entre el 16% de los servicios domésticos y el 25% en el pequeño comercio y en la hostelería).

Tabla 36 DISTRIBUCIÓN DE LAS TRABAJADORAS SEGÚN EL MEDIO EMPLEADO PARA LA OBTENCIÓN DE SU ACTUAL EMPLEO, DIFERENCIANDO SEGÚN SU NACIONALIDAD

	Total		*Mujeres Nacionales*		*Mujeres no Nacionales*	
	Sit. Irregular	*Sit. Regular*	*Sit. Irregular*	*Sit. Regular*	*Sit. Irregular*	*Sit. Regular*
Familia o Amigos	**64%**	34%	**65%**	34%	**58%**	56%
Por iniciativa propia	**28%**	48%	**29%**	49%	**23%**	21%
Prensa	**6%**	4%	**5%**	4%	**13%**	10%
ONG o Parroquia	**1%**	1%	**0%**	0%	**6%**	5%
Otro	**1%**	13%	**1%**	13%	**0%**	8%
Total	**100%**	100%	**100%**	100%	**100%**	100%

Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

Gráfico 50 DISTRIBUCIÓN DE LAS TRABAJADORAS SEGÚN EL MEDIO EMPLEADO PARA LA OBTENCIÓN DE SU ACTUAL EMPLEO, DIFERENCIANDO EL SECTOR DE ACTIVIDAD EN EL QUE SE ENCUENTRAN OCUPADAS



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular y regular elaborada por el CEET.

8. ASPECTOS DESTACADOS

Aunque el concepto de irregularidad laboral de referencia es la no cotización a la Seguridad Social cuando la trabajadora tiene obligación/derecho, en la encuesta a trabajadoras en tal situación también se han incluido dos grupos de mujeres cuya situación laboral particular las exime de los pagos correspondiente (empleadas de hogar exentas y ayudas familiares). El hecho de haberlas tenido también en cuenta se debe a que, a priori, es de esperar que sus condiciones laborales e incluso sus circunstancias socioeconómicas sean similares a aquellas mujeres que se encuentran en situación de irregularidad laboral estricta, por realizar tareas, como éstas, enmarcadas o muy cercanas al denominado trabajo informal.

Los resultados más relevantes de la comparación entre las trabajadoras en situación de irregularidad laboral y trabajadoras en los mismos sectores productivos en el marco de la regularidad se resumen en los siguientes puntos:

- El servicio doméstico es el sector donde se concentra mayor número de mujeres en situación laboral irregular (30% del total), seguido en importancia por los servicios a empresas (18%), hostelería (14%) y pequeño comercio (13%).

- El 11% de las trabajadoras en situación laboral irregular son extranjeras, mientras que entre las regulares las extranjeras sólo suponen el 3%. Además, la concentración de las trabajadoras extranjeras en situación laboral irregular en el servicio doméstico es aún mayor que para el total de las trabajadoras irregulares, alcanzado el 50%.

- En general, las mujeres en situación laboral irregular son relativamente más jóvenes que aquellas trabajadoras que dentro de los mismos sectores disfrutan de un trabajo regular. Prácticamente la mitad de las primeras tienen menos de 29 años (el 48%), un porcentaje significativamente superior al de sus homólogas situación laboral regular (el 23%).

- Gran parte de las mujeres que trabajan en empleos irregulares alcanzan niveles educativos intermedios. En contraposición, las trabajadoras regularizadas están más polarizadas respecto a esta característica; se da al mismo tiempo una mayor proporción de mujeres sin estudios o con estudios primarios, y un importante número con estudios universitarios.

- Hay una relación directa entre nivel de estudios y edad de las trabajadoras. Las jóvenes presentan mayores niveles formativos que las de mayor edad. Además las trabajadoras extranjeras en situación laboral irregular disponen de un nivel de formación más alto que sus homólogas españolas.

- En cuanto al estado civil de las trabajadoras, el 49% de las que están en situación de irregularidad son mujeres solteras, frente a un 31% de entre las regulares.

- Un resultado coherente con el anterior es que las mujeres que trabajan en situación laboral irregular tienen menos hijos, por término medio, que sus compañeras que están en un marco laboral regularizado; un 57% en las primeras frente a 39% entre las regulares.

- El 43% de las trabajadoras en situación laboral irregular vive en su propia vivienda, y un 33% lo hace en casa de sus familiares o amigos. Entre las trabajadoras regulares el 67% vive en su propia vivienda. Sin embargo, ambos grupos de trabajadoras viven en hogares de un tamaño medio similar, en cuanto al número de miembros, y tienen cargas familiares también en proporción similar.

- La retribución media de las trabajadoras en situación laboral regular es superior a la de las mujeres en situación laboral irregular, sobre todo porque el número de horas que trabajan a la semana también es mayor.

- La situación económica del hogar no presenta una relación positiva con el nivel de ingresos de las mujeres en situación laboral irregular. Mientras que la condición de

la mujer como principal fuente de ingresos dentro de su hogar sí presenta una clara relación positiva con su nivel salarial.

- El 15% de las mujeres en situación laboral irregular trabaja en su propia casa, y otro 20% adicional no tiene un lugar de trabajo fijo. Sólo el 46% trabaja en fábricas o empresas de sus empleadores/as frente al 83% de las regulares.

- Las mujeres con trabajos irregulares tienen una menor jornada laboral media (61% trabaja menos de 20 horas a la semana) que las que trabajan en un marco regularizado (el 76% trabaja más de 30 horas a la semana). En este contexto, además, las mujeres españolas trabajan, por término medio, menos horas a la semana que las extranjeras.

- Las mujeres jóvenes en situación laboral irregular dedican menor número de horas a su trabajo (el 43% trabaja menos de 10 horas a la semana). Y por actividades, el sector educativo es donde menos horas se trabaja, mientras que el comercio y la hostelería es donde mayor numero de horas se realizan. Sin embargo, no existe una diferencia substancial entre ambos tipos de trabajadoras respecto a las horas extraordinarias; el 37% de las mujeres en situación laboral irregular frente al 32% de las regularizadas.

- Entre los aspectos relacionados con el trabajo mejor valorados por las trabajadoras en el marco de la irregularidad destaca la relación con el empleador o la empleadora, considerada como satisfactoria en el 70% de los casos, mientras que el salario y las pagas extraordinarias son los aspectos peor valorados. Además, el trabajo es considerado sobre todo como un medio para obtener la independencia económica y como un complemento de la renta familiar. También se valora como un medio para relacionarse con otras personas y porque permite reforzar la autoestima de las trabajadoras.

- Las mujeres en situación laboral irregular tienen en media menor experiencia laboral que las que están trabajando en un marco regularizado, ya que el trabajo irregular presenta en muchas ocasiones un carácter más esporádico que el regularizado y/o es una vía para adquirir experiencia que permita acceder al mercado laboral regular.

- El 75% de las trabajadoras en situación laboral irregular han trabajado con anterioridad a su empleo actual, mientras que entre las regularizadas sólo el 50% ha trabajado en otro empleo anteriormente. Sin embargo las trabajadoras regularizadas llevan más tiempo en su actual empleo, el 68% de ellas lleva más de tres años en su actual trabajo, mientras que entre las que tienen empleos irregulares sólo el 35% lleva más de ese tiempo.

La principal vía que utilizan las mujeres en situación laboral irregular para la obtención de un trabajo es a través de la familia y los amigos (el 64%). En el caso de las trabajadoras regularizadas el principal medio es la iniciativa propia (48%) seguido de la ayuda de familiares y amigos (34%).

Capítulo VI: Características socioeconómicas y laborales de las empleadas de hogar. Comparativa con trabajadoras en el marco laboral

Siguiendo un esquema semejante al del capítulo anterior, el presente capítulo se centra en temas socioeconómicos y laborales de trabajadoras en situación de irregularidad laboral, en comparación con sus homólogas que trabajan bajo un marco regular, pero exclusivamente en la rama de actividad **servicio doméstico**. Es decir, el análisis considera únicamente a las empleadas de hogar, porque resultan de especial interés para este estudio y porque tienen en sí mismas un peso relativo muy fuerte en el conjunto de mujeres trabajadoras en situación de irregularidad.

Al igual que se ha visto para caracterizar a las mujeres en situación de irregularidad laboral en general, en esta parte cuantitativa de consulta directa a las mujeres objeto de interés, para realizar el estudio de las empleadas de hogar se utilizan los resultados procedentes de las encuestas específicas a trabajadoras en el marco irregular y a su grupo de control, en las cuales se ha contemplado un apartado específico para las empleadas de hogar (véase Anexo 1).

Como ya se adelanta en la introducción, no sólo se ha tenido en cuenta a la hora de realizar las encuestas a mujeres a aquellas en situación de irregularidad estricta, sino que también se han considerado situaciones "fronterizas" con características subyacentes semejantes a priori a las de la irregularidad estricta. En el marco concreto de las empleadas de hogar, por tanto, se tienen en cuenta a las **trabajadoras exentas** (que no tienen obligación/derecho de cotizar porque no trabajan un número de días y de horas mínimos) y a las **trabajadoras en irregularidad estricta** que, junto al resto de mujeres en esta situación de otros sectores, constituyen el grueso de las mujeres a las que se ha dirigido la encuesta.

1. CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS

En este primer apartado se va a realizar una comparación, en cuanto a las características socioeconómicas se refiere, entre las empleadas del hogar que se encuentran en situación laboral irregular y el total de las mujeres que están en dicha situación laboral. Posteriormente se muestran las diferencias que existen entre las empleadas del hogar que se encuentran en situación laboral irregular estricta y las que están exentas de cotizar a la seguridad social, para finalizar con la comparación entre las empleadas del hogar que están trabajando de manera irregular y las que lo hacen de forma regularizada.

1.1. Comparación frente al conjunto de las mujeres en situación laboral irregular

Como se ha visto anteriormente el servicio doméstico concentra el 30% del total del empleo irregular femenino, siendo por tanto este sector el que reúne el mayor número de trabajadoras irregulares. Dentro de esta rama de actividad la participación de las

mujeres de nacionalidad extranjera es superior al papel que juegan en otros sectores de la economía, ya que su presencia en el conjunto del empleo irregular se cifra en el 11%, mientras que dentro de los servicios domésticos su representación se eleva hasta el 19%. Este mayor peso de las mujeres extranjeras en el servicio doméstico se da tanto en el caso de las mujeres que están en situación laboral regular como las que se encuentran en situación laboral irregular.

Entre las empleadas del hogar, tienen una edad media superior a la del total de las trabajadoras que están en situación laboral irregular. En este sector el 41,5% de las trabajadoras en situación laboral irregular tienen 40 o más años, mientras que para el conjunto este porcentaje es tan sólo el 28,5%.

En cuanto al nivel de estudios, las empleadas del hogar presentan niveles académicos inferiores a la media de las mujeres en situación laboral irregular, como lo demuestra el hecho de que el 41% de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico tienen estudios primarios o no tienen estudios, mientras que este porcentaje desciende hasta el 26% para el total. Como ya se ha apuntado a lo largo del capítulo, esta menor cualificación académica está muy relacionada con la mayor edad media que tienen las mujeres que trabajan como empleadas del hogar.

Y por último, en cuanto al estado civil y al número de hijos se refiere, también se aprecia una clara diferencia entre las empleadas de hogar en situación laboral irregular y el resto de las trabajadoras en situación laboral irregular. Entre las empleadas de hogar hay un mayor porcentaje de mujeres casadas (55,5% frente al 42% de mujeres casadas para el total) y también un mayor porcentaje de mujeres separadas, divorciadas o viudas (13% para empleadas del hogar, frente al 9% para el total). Esta situación también está relacionada con la mayor edad media de las mujeres que trabajan en los servicios domésticos. Además el porcentaje de mujeres que tienen hijos es sensiblemente mayor entre las mujeres que trabajan de empleadas del hogar, ya que el 60% de las mujeres de este grupo tienen al menos un hijo, mientras que para el total de las mujeres en situación laboral irregular sólo el 43% de las mujeres tiene al menos un hijo.

Tabla 37 COMPARACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS ENTRE EMPLEADAS DEL HOGAR Y TOTAL DE MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR

Mujeres en situación laboral irregular

	Servicio doméstico	Total de mujeres
Españolas	81,2	88,8
Extranjeras	18,8	11,2
De 16 a 24 años	21,0	30,2
De 25 a 29 años	13,4	18,0
De 30 a 39 años	24,1	23,3
De 40 a 49 años	26,1	17,3
De 50 a 64 años	15,4	11,3
Estudios primarios o sin estudios	46,2	25,8
Secundaria primer ciclo	25,2	22,4
Secundaria segundo ciclo/ FP	21,8	30,0
Estudios superiores	6,7	21,8
Casada o pareja de hecho	55,5	41,7
Soltera	31,7	49,1
Separada/ Divorciada o Viuda	12,9	9,3
Ningún hijo	40,6	57,3
Un hijo	17,9	13,7
Dos hijos	24,9	18,9
Tres o más hijos	16,5	10,2

Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

1.2. Comparación entre empleadas de hogar exentas y en irregularidad laboral estricta

Dentro de las empleadas del hogar en situación laboral irregular, se van a analizar, en adelante y siempre que el tamaño de la muestra lo permita, dos subgrupos: por un lado el formado por aquellas mujeres que debido a las horas semanales que dedican a su trabajo estarían **exentas** de la obligación de cotizar a la seguridad social, y por el otro lado a aquellas mujeres que tienen ellas o sus empleadores/as la obligación de cotizar y por tanto al no hacerlo se hallan en una situación de **irregularidad laboral estricta**. De todas maneras, como ya se ha indicado al inicio de este capítulo, se ha trabajado con el supuesto constatado en la consulta a personas expertas de que ambos grupos responden a unas circunstancias similares y por eso se han estudiado de forma conjunta en contraposición a las mujeres en situación laboral regular.

En lo que se refiere a las características socioeconómicas, las diferencias más relevantes entre estos dos subgrupos son las siguientes:

- En el grupo de mujeres en situación laboral irregular estricta hay un porcentaje de mujeres de nacionalidad extranjera muy superior a su homólogo en el grupo de las exentas (22% de mujeres extranjeras en el grupo de irregulares estrictas, frente al 14% en el grupo de exentas).
- La edad media es inferior en el grupo de las mujeres exentas de cotizar a la seguridad social, donde el 42% tiene edades inferiores a los 29 años, mientras que en el grupo de las mujeres en situación laboral irregular estricta, sólo el 28% es de edad inferior a los 29 años.
- En cuanto al nivel de estudios no hay diferencias relevantes entre ambos grupos, si bien parecen algo más elevados en el grupo de exentas, la diferencia es muy pequeña.

Tabla 38 COMPARACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS ENTRE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR EXENTAS E IRREGULARES ESTRICTAS

Mujeres que trabajan en situación irregular en el servicio doméstico

	Irregular estricta	Exentas
Españolas	77,7	86,3
Extranjeras	22,3	13,7
De 16 a 24 años	16,1	28,1
De 25 a 29 años	12,8	14,4
De 30 a 39 años	27,5	19,2
De 40 a 49 años	27,5	24,0
De 50 a 64 años	16,1	14,4
Estudios primarios o sin estudios	47,4	44,5
Secundaria primer ciclo	24,6	26,0
Secundaria segundo ciclo/ FP	21,3	22,6
Estudios superiores	6,6	6,8
Casada o pareja de hecho	57,3	52,7
Soltera	28,0	37,0
Separada/ Divorciada o Viuda	14,7	10,3
Ningún hijo	35,5	47,9
Un hijo	20,9	13,7
Dos hijos	25,1	24,7
Tres o más hijos	18,5	13,7

Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

Y por último en el grupo de las mujeres en situación laboral irregular estricta hay un menor porcentaje de mujeres solteras (28% frente al 37% en el grupo de exentas), y un mayor porcentaje de mujeres con al menos un hijo (64,5% frente al 52% en el grupo de exentas de cotizar a la seguridad social).

1.3. Comparación entre empleadas del hogar en situación laboral irregular y regular

En cuanto a las diferencias que existen entre las mujeres que trabajan en el servicio doméstico de manera regularizada y de manera irregular se destacan las siguientes:

- Hay una mayor proporción de mujeres extranjeras entre las mujeres que están en situación laboral irregular (18,8% frente al 15,5% entre las mujeres que trabajan en el servicio doméstico de manera regularizada).
- Entre las mujeres que trabajan como empleadas del hogar de manera regularizada hay menor proporción de jóvenes menores de 30 años, tan sólo el 16,5% es menor de esta edad, mientras que entre las que están en el servicio doméstico de manera irregular el porcentaje de mujeres menores de 30 años se eleva hasta el 34,5% (casi 20 puntos más).

También se encuentran diferencias en cuanto al nivel de estudios, ya que entre las mujeres que trabajan de manera regular hay un 64% de ellas que tienen nivel de estudios primarios o sin estudios, mientras que entre las mujeres que están en situación irregular son el 46% las que presentan niveles de formación primaria o inferiores. Este mayor nivel educativo está relacionado con la menor edad media de las mujeres en situación laboral irregular y con el mayor peso de la población extranjera que dentro de las trabajadoras del hogar presentan niveles formativos más elevados que las españolas.

Por último en cuanto al número de hijos se refiere, como se puede ver en la tabla anterior, se da un mayor porcentaje de mujeres que tienen al menos un hijo entre las que tienen trabajo regularizado (el 70%, frente al 59,4% entre las mujeres en situación laboral irregular).

Tabla 39 COMPARACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS ENTRE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR EXENTAS E IRREGULARES ESTRICTAS

Mujeres que trabajan en el servicio doméstico

	Irregulares	Regulares
Españolas	81,2	84,5
Extranjeras	18,8	15,5
De 16 a 24 años	21,0	8,2
De 25 a 29 años	13,4	8,2
De 30 a 39 años	24,1	36,1
De 40 a 49 años	26,1	28,9
De 50 a 64 años	15,4	18,6
Estudios primarios o sin estudios	46,2	63,9
Secundaria primer ciclo	25,2	25,8
Secundaria segundo ciclo/ FP	21,8	6,2
Estudios superiores	6,7	4,1
Casada o pareja de hecho	55,5	54,6
Soltera	31,7	28,9
Separada/ Divorciada o Viuda	12,9	16,5
Ningún hijo	40,6	29,9
Un hijo	17,9	23,7
Dos hijos	24,9	28,9
Tres o más hijos	16,5	17,5

Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

2. LAS EMPLEADAS DE HOGAR EN EL MERCADO DE TRABAJO

2.1. Trayectorias laborales

En este apartado se analizan la experiencia laboral, la antigüedad, y las vías de acceso a su actual empleo de las mujeres que trabajan como empleadas del hogar, haciendo hincapié en las diferencias que se producen entre las mujeres en situación laboral regular y las que están en situación laboral irregular, diferenciando en este último caso entre las exentas de cotizar a la seguridad social y las que conforman el grupo que se ha denominado como irregular en sentido estricto. Además se analizan, siempre que la muestra lo permite, las diferencias que se dan entre las mujeres de nacionalidad española y extranjera, y las diferencias que aparecen entre mujeres de diferentes edades.

2.1.1. Antigüedad en el mercado de trabajo

El primer resultado que se obtiene al comparar las mujeres en situación laboral regular e irregular es que prácticamente no hay diferencia en cuanto al número medio de años que las mujeres que trabajan como empleadas del hogar llevan en el mercado de trabajo. En ambos casos el número medio de años es de 11 años. Pero donde aparecen diferencias importantes es atendiendo a la nacionalidad de estas mujeres, pues en ambos casos (situación laboral regular e irregular) las mujeres de nacionalidad extranjera llevan bastantes menos años trabajando (7 años de media para las extranjeras en situación laboral irregular, y 5 años de media para las extranjeras en situación laboral regular, frente a los más de 12 años de media que llevan las mujeres de nacionalidad española) debido sobre todo a la menor edad media de las mujeres extranjeras (entre las empleadas del hogar en situación laboral irregular, sólo el 19% de las mujeres extranjeras es mayor de 40 años, mientras que el 47% de las españolas sobrepasa esa edad) .

Por edades, tal como era de esperar, hay fuertes diferencias entre unos grupos y otros. Así, dentro de las mujeres en situación laboral irregular, el 90% de las que tienen edades comprendidas entre los 16 y 24 años, lleva menos de 5 años trabajando, mientras que en los tramos altos de edad, entre 40 y 49 años, y de 50 y más años de edad, el 78% y el 83% respectivamente llevan más de 6 años trabajando.

Al analizar las diferencias que se dan entre las mujeres exentas y las que están en situación laboral irregular estricta, se ve que estas últimas tienen una antigüedad algo mayor (12 años de media, frente a 10 años para las exentas). Este resultado puede explicarse porque, como se vio en el apartado anterior, las mujeres exentas presentan una edad media menor que las de las mujeres que están en situación laboral irregular estricta.

Tabla 40 NÚMERO MEDIO DE AÑOS QUE LLEVAN TRABAJANDO LAS MUJERES QUE TRABAJAN COMO EMPLEADAS DE HOGAR

Mujeres en situación laboral irregular	11,2	Mujeres en situación laboral regular	11,3
Con nacionalidad española	12,2	Con nacionalidad española	12,4
Con nacionalidad extranjera	7,2	Con nacionalidad extranjera	5,0
De 16 a 24 años	2,3	De 16 a 24 años	3,5
De 25 a 29 años	6,4	De 25 a 29 años	3,6
De 30 a 39 años	10,0	De 30 a 39 años	7,9
De 40 a 49 años	15,8	De 40 a 49 años	16,4
De 50 a 64 años	21,7	De 50 a 64 años	16,7
Irregular estricta	12,1		
Exenta	10,0		

Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

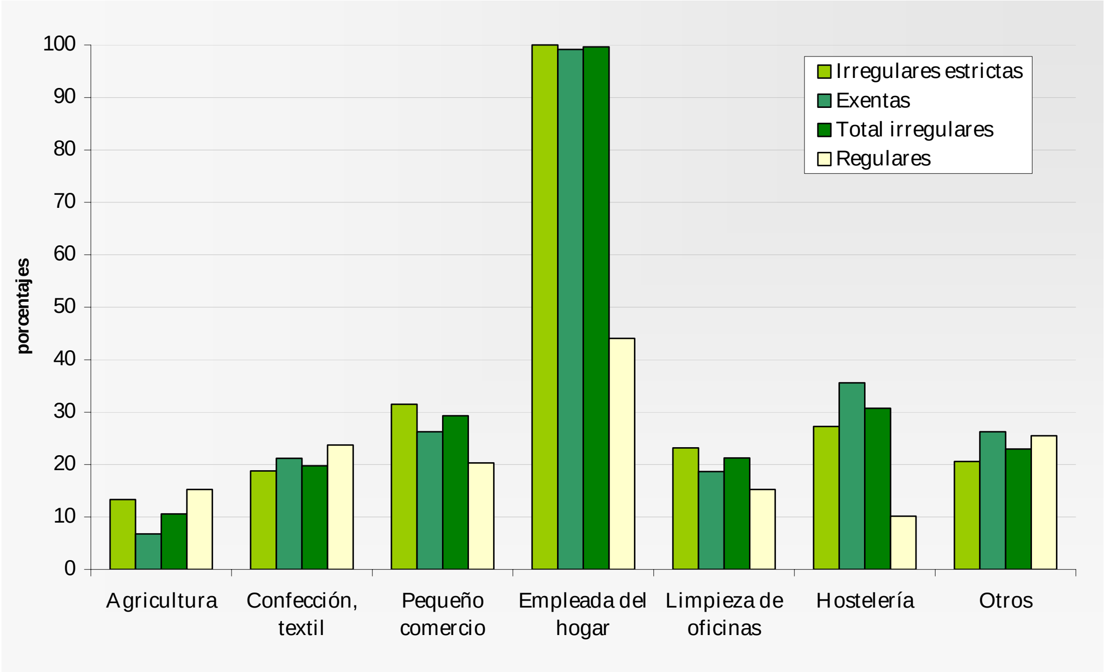
2.1.2. Experiencia laboral

Entre las mujeres que trabajan en el servicio doméstico en situación laboral irregular es mayor el porcentaje de las que han trabajado con anterioridad al empleo actual, que entre las mujeres que son empleadas del hogar con situación laboral regular. En el primer caso el 79% ha trabajado en empleos anteriores, mientras que entre las regulares el porcentaje desciende hasta el 61%. Este dato parece indicar que la movilidad laboral es mayor entre las empleadas del hogar que están en situación laboral irregular, mientras que las que están en situación laboral regular son más estables en su trabajo, ya que para 39% de las mujeres de este grupo, su trabajo actual es el único en el que han estado.

Al analizar en que trabajos han desempeñado su actividad con anterioridad estas trabajadoras, se observa que el servicio doméstico es el sector mayoritario, sobre todo en el caso de las mujeres que están en situación laboral irregular donde casi la totalidad han pasado en algún momento por este sector de actividad, mientras que entre las actuales empleadas del hogar en situación laboral regular tan sólo el 44% había trabajado estado con anterioridad como empleada de hogar.

Dentro de las mujeres en situación laboral irregular, al estudiar las diferencias por nacionalidad se observa que si bien todas, tanto españolas como extranjeras, han estado trabajando con anterioridad como empleadas de hogar, hay diferencias en cuanto a su participación en otros sectores. Se observa que las mujeres españolas han estado en mayor proporción en limpieza de oficinas, confección y textil y agricultura que las mujeres de nacionalidad extranjera, mientras que estas últimas presentan un mayor peso en el pequeño comercio. Si se comparan las mujeres exentas de cotizar frente a las irregulares estrictas, nuevamente hay que señalar que en ambos grupos prácticamente la totalidad ha trabajado en los servicios domésticos, y en su participación en otros sectores es donde se aprecian algunas variaciones. Las mujeres exentas han estado en mayor proporción que las irregulares estrictas en hostelería (36% frente a 27%) y en confección y textil (21% frente a 19%), mientras que presentan menores participaciones en sectores como pequeño comercio (26% frente a 32%), limpieza de oficinas (18% frente a 23%) y agricultura (7% frente a 13%).

Gráfico 51 DISTRIBUCIÓN DENTRO DE CADA SECTOR DEL PORCENTAJE DE MUJERES QUE HA TRABAJADO EN ÉL CON ANTERIORIDAD



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

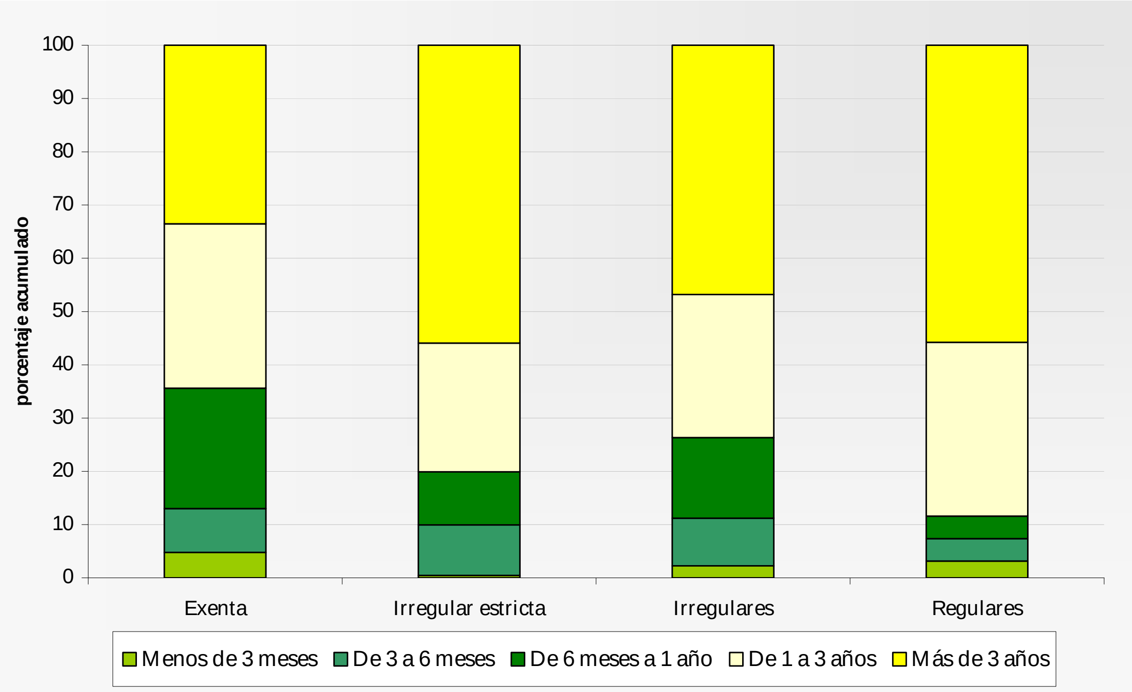
2.1.3. Antigüedad en el servicio doméstico

Como se ha visto anteriormente, la mayoría de las mujeres (sobre todo en el caso de las mujeres en situación laboral irregular) que están trabajando ahora en el servicio doméstico ya habían tenido otras experiencias laborales en este mismo sector. Además también se había apuntado que en media las mujeres que trabajan como empleadas del hogar llevaban más años en el mercado de trabajo. Por lo tanto no extraña que la experiencia como trabajadoras de los servicios domésticos sea amplia. Y tanto en el caso de las mujeres en situación laboral irregular con un 54%, como en el caso de las mujeres en situación laboral regular con un 56%, el porcentaje de mujeres con más de tres años en el sector es elevado. Si bien esta experiencia es algo mayor en el caso de las mujeres en situación laboral regular, pues y tal como se vio anteriormente tienen una mayor continuidad en el empleo. Este hecho puede estar relacionado con que la regularidad laboral proporciona estabilidad, también en el servicio doméstico, lo que genera menos incentivos a las trabajadoras para buscar otro trabajo.

Sin embargo se aprecian diferencias acusadas atendiendo a la nacionalidad de las mujeres, ya que tan sólo un 16% de las mujeres extranjeras que trabajan en el servicio doméstico, en situación laboral irregular, lleva más de tres años, siendo lo más habitual

que lleven entre uno y tres años (el 40%). A diferencia de las mujeres de nacionalidad española donde el 54% de las mismas tiene una antigüedad en el sector superior a los 3 años. Estas diferencias se explican porque para las mujeres extranjeras el servicio doméstico supone en muchas ocasiones una vía de entrada al mercado laboral, sin embargo para ellas es sólo una etapa transitoria mientras encuentran un empleo más estable o mejor remunerado. Mientras que para las mujeres españolas que trabajan en el servicio doméstico, que son mujeres de mayor edad y con hijos en un porcentaje elevado, este trabajo es una elección que les permite compatibilizar la obtención de ingresos con la atención de su hogar o de su familia.

Gráfico 52 EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL SERVICIO DOMÉSTICO



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

Las diferencias por edades también son muy evidentes y, tal como era de esperar, a medida que aumenta la edad de las mujeres aumenta la experiencia laboral dentro del sector. De esta manera, mientras que entre las menores de 25 años, tan sólo un 9% lleva más de tres años como empleada del hogar, en las mayores de 50 años este ratio se eleva hasta el 80% de las mismas.

Y finalmente también se aprecian diferencias, tal como muestra el siguiente gráfico, entre las mujeres en situación laboral irregular estricta y aquellas que están exentas de cotizar a la seguridad social, siendo más amplia la experiencia como empleadas del

hogar en el caso de las primeras, entre otros motivos porque las mujeres que conforman este grupo tienen en media una edad superior, que se traduce en una mayor experiencia laboral.

2.1.4. Vías de búsqueda de empleo

El camino más utilizado para la obtención del empleo suele ser a través de la familia o de amigos. No obstante hay diferencias entre unos grupos y otros; mientras que el 61% de las mujeres en situación laboral regular encontraron el trabajo a través de amigos o familia, el 77% de las empleadas del hogar en situación laboral irregular utilizaron esta vía. Por otro lado, la obtención del empleo por iniciativa propia es de un 29% para las mujeres en situación laboral regular y de un 16% si están en situación laboral irregular.

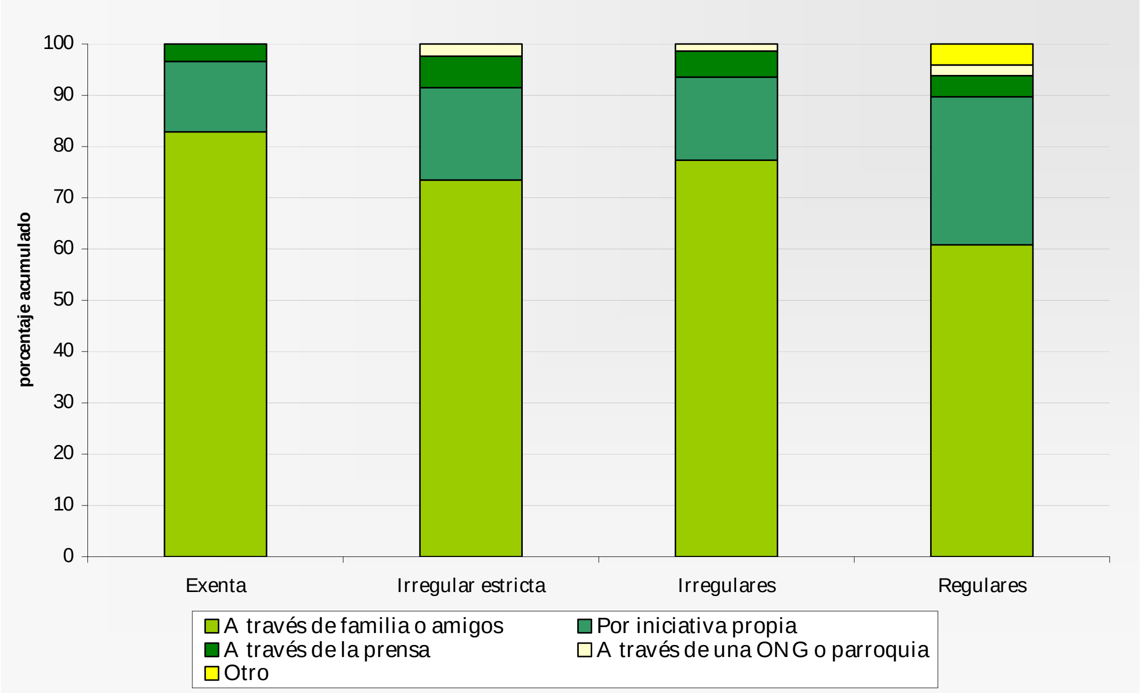
Dentro de este último grupo (empleadas del hogar en situación laboral irregular) se pueden apreciar diferencias en función de la nacionalidad, y se comprueba como las españolas obtienen trabajo en mayor porcentaje a través de las familia y los amigos (80%), mientras que las mujeres de nacionalidad extranjera, aun siendo los amigos y la familia la principal fuente (66%), cobra una cierta importancia los anuncios en prensa (15%), y a través de parroquias y ONGs (6%). En ambos casos la iniciativa privada tiene un peso medio (17% para españolas, y 14% para extranjeras) a la hora de conseguir el trabajo.

También la edad tiene influencia en la forma en que se encuentra el trabajo. Las mujeres más jóvenes (87%) y las de mayor edad (78%) son las que más recurren a familia y amigos, mientras que en las mujeres de edades intermedias, a pesar de ser familia y amigos la principal vía (73%), la iniciativa privada y la prensa tienen una cierta importancia.

Parece por tanto que son las mujeres de edades intermedias las que parecen más capaces de obtener el trabajo por sus propios medios, es decir con menor dependencia de las redes de apoyo. Este hecho puede estar relacionado con la mayor independencia que tienen estas mujeres, con una mayor capacidad de interrelación social y con un mayor nivel formativo.

Y finalmente en el caso de las trabajadoras exentas de cotizar a la seguridad social, tal como muestra el gráfico anterior, se puede ver que el peso de la familia y amigos es superior en casi 10 puntos porcentuales al grupo de las mujeres que están en situación laboral irregular estricta. Esta diferencia se explica porque la edad media de las exentas es menor y, como se vio anteriormente, las jóvenes recurren más a la familia y los amigos. Y también porque hay una menor proporción de mujeres extranjeras entre las exentas, que también recurren en menor porcentaje a la ayuda de familiares y amigos para encontrar un empleo.

Gráfico 53 VÍAS DE ACCESO AL EMPLEO PARA LAS MUJERES QUE ESTÁN TRABAJANDO COMO EMPLEADAS DEL HOGAR



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

2.2. Condiciones laborales

En este apartado se van a analizar las diferencias que puedan darse en las condiciones laborales entre las mujeres que están en situación laboral regular y las que se encuentran en situación laboral irregular, atendiendo a las tareas que realizan, el tipo de jornada laboral que tienen, y los salarios que perciben. Además se estudiará la opinión que tienen sobre sus empleadores/as y la satisfacción sobre aspectos del puesto de trabajo que desempeñan, así como la percepción que el trabajo tiene dentro de sus vidas.

2.2.1. Modalidad de servicio doméstico

Las tres modalidades de trabajo dentro del servicio doméstico que se han analizado son: trabajadora interna, que vive dentro del hogar en el que presta sus servicios; trabajadora externa fija, que tiene contratada o pactada una jornada y su remuneración es generalmente una vez al mes o en función del acuerdo al que haya llegado con su empleador/a; y trabajadora externa por horas, que desarrolla su trabajo y percibe una

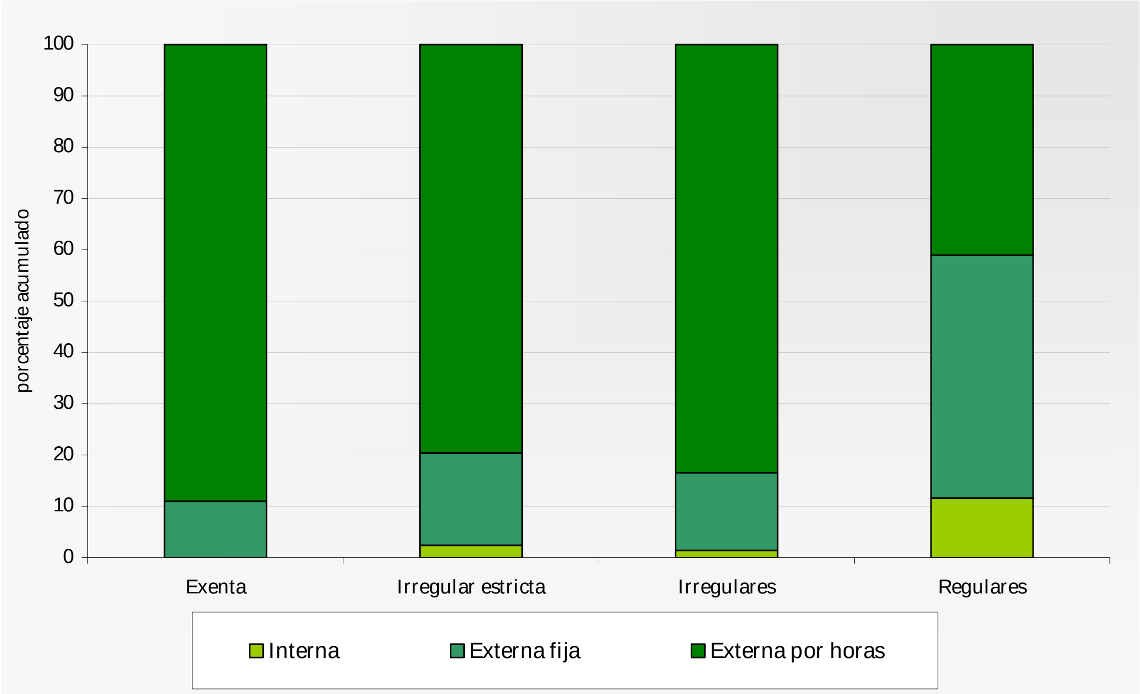
remuneración por el mismo de forma esporádica o con cierta regularidad, que no tiene porque ser periódica,

Una primera visión del siguiente gráfico muestra que hay significativas diferencias entre las empleadas del hogar que están en situación laboral regular y las que se encuentran en irregularidad laboral. Mientras que entre las regulares tienen un peso importante las mujeres que trabajan como externas fijas (47%) e incluso como internas (11,5%), dentro de las que están en situación laboral irregular la gran mayoría trabajan como externas por horas (83,5%). Estos resultados son acordes con el menor número medio de horas que trabajan estas últimas y con la flexibilidad laboral que determinadas trabajadoras necesitan y que es más sencillo encontrar en un trabajo por horas, que en las otras modalidades donde en general se demandan jornadas mayores (y dedicación exclusiva o casi exclusiva).

Al analizar las diferencias en función de la nacionalidad, conviene tener una cierta cautela, debido a que el número de mujeres de nacionalidad extranjera es reducido y hace que los resultados estén sujetos a mayores márgenes de error. No obstante se observan diferencias entre unos grupos y otros. Dentro de las mujeres que están en situación laboral irregular, las pocas que trabajan como internas todas tienen nacionalidad extranjera (ya que las españoles que trabajan como empleadas del hogar de manera irregular suelen estar buscando una flexibilidad en el horario laboral y como un complemento de su renta familiar). Mientras que el fenómeno contrario parece observarse en el caso de las mujeres en situación laboral regular, donde el porcentaje de mujeres nacionales que trabajan como internas es superior al de mujeres extranjeras. Además en ambos casos (regulares e irregulares), las mujeres extranjeras escogen en menor proporción que las españolas, la modalidad de externa por horas, debido nuevamente a, como se verá más adelante, que las mujeres extranjeras trabajan en media mayor número de horas a la semana para obtener mayores ingresos económicos, por lo tanto se concentran más que las españolas en la modalidad de internas y/o de externa fija.

Las diferencias entre las mujeres exentas y las que están en situación laboral irregular estricta, sin ser muy abultadas, apuntan hacia una mayor proporción de mujeres que trabajan por horas dentro del grupo de las exentas (89% frente a 79,6% para las irregulares estrictas). Como se ha señalado anteriormente, estas diferencias se corresponden con las menores jornadas laborales medias que tienen las mujeres que están exentas, que como la propia definición de exención indica todas realizan menos de 20 horas semanales.

Gráfico 54 MODALIDAD DE EMPLEO EN EL SERVICIO DOMÉSTICO



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

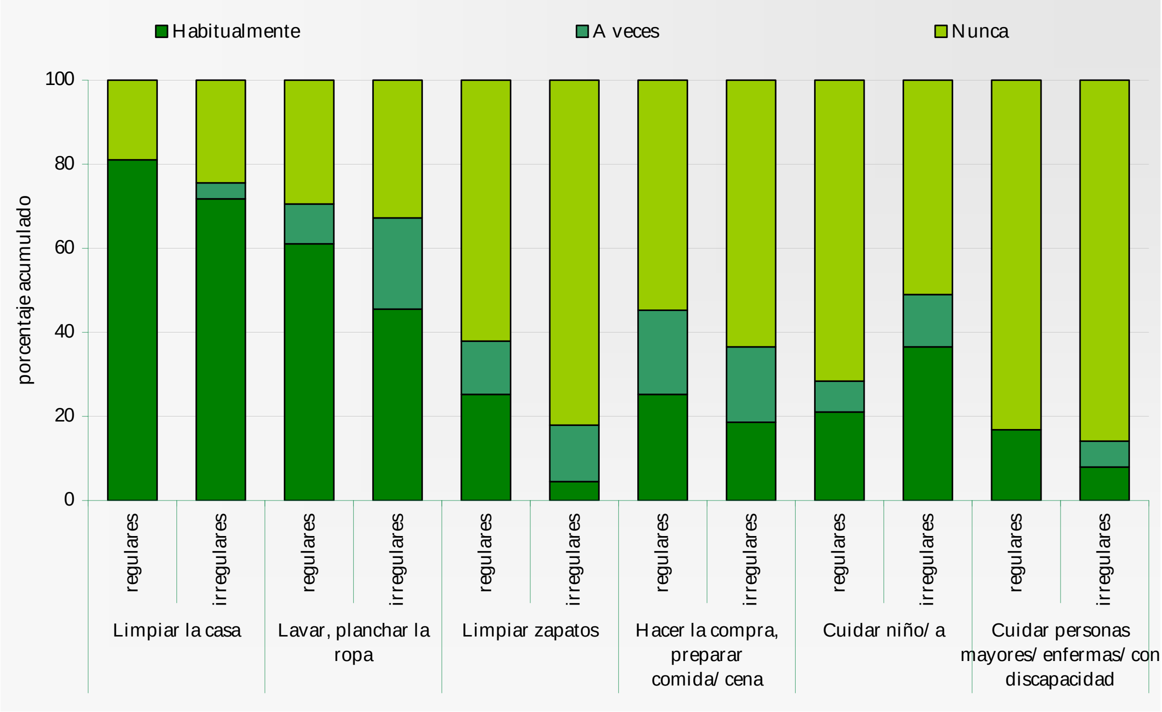
En cuanto al número de casas en los que estas empleadas desarrollan su trabajo, es similar entre las que están en situación laboral regular e irregular, pero se observan diferencias entre las mujeres que están exentas, que se concentran sobre todo en el trabajo en una única casa (94,5%), y las que están en situación laboral irregular en sentido estricto, donde el 54,5% trabaja en más de un hogar diferente.

También hay diferencia entre las modalidades, ya que las mujeres que están internas trabajan en una única vivienda, el 85% de las externas fijas también, pero sólo el 62% de las externas por horas. En este caso (el número de viviendas en que se trabaja) no hay diferencias significativas en función de la nacionalidad de la mujer. Pero la edad nuevamente muestra comportamientos diferenciados, siendo las mujeres jóvenes las que en mayor proporción (85%) concentran su actividad en un único hogar, frente a un 59% de las empleadas de mayor edad.

2.2.2. Tareas realizadas

Como se muestra en el siguiente gráfico las tareas del servicio doméstico que se realizan más frecuentemente son la limpieza de la casa, el lavado y el planchado de la ropa, y también en el caso de las trabajadoras en situación laboral irregular el cuidado de los niños/as.

Gráfico 55 FRECUENCIA CON QUE SE REALIZAN LAS TAREAS LAS EMPLEADAS DEL HOGAR

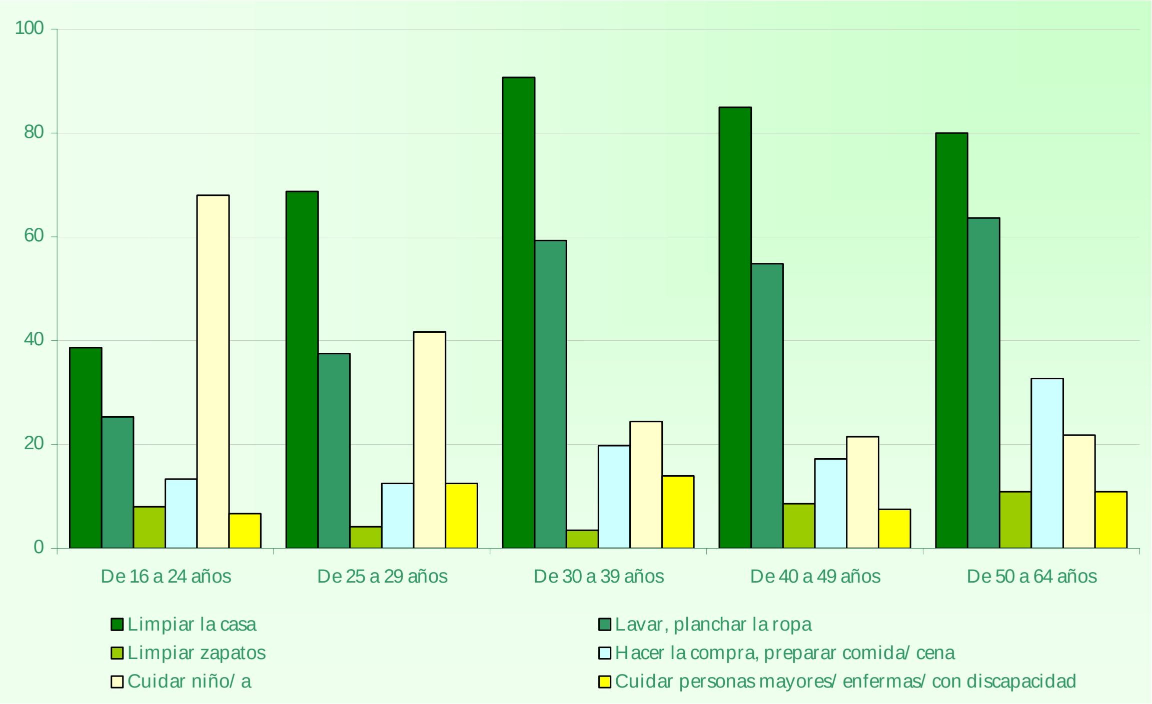


Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

Las tareas realizadas por las mujeres en situación laboral irregular están bastante condicionadas por la edad de las trabajadoras, siendo mucho más frecuente entre las más jóvenes que se dediquen la atención y cuidado de los niños y en menor proporción a la atención del hogar (el 68% de las mujeres de menos de 24 años se dedica habitualmente al cuidado de los niños y sólo el 39% de las mujeres jóvenes se dedica habitualmente a limpiar la casa). Mientras que las mujeres de mayor edad se concentran en el cuidado de la casa (80% de las mujeres mayores de 50años se dedica habitualmente a estas tareas), y el lavado/planchado de la ropa (64% de la mujeres mayores de 50 años habitualmente realizan esta tarea). Sin embargo, estas diferencias por edades son mucho menos acusadas en el caso de las mujeres que están en situación

laboral regular, donde las mujeres con edades intermedias son las que en mayor porcentaje realizan habitualmente el cuidado de la casa y de la ropa.

Gráfico 56 TAREAS REALIZADAS DE MANERA HABITUAL, POR GRUPOS DE EDAD. EMPLEADAS DEL HOGAR EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

Estos resultados muestran como la mayor parte de las jóvenes que acuden a este sector, no lo hacen para dedicarse a las tareas del hogar, sino para centrarse en el cuidado de los niños, obedeciendo generalmente a decisiones de las propias jóvenes que no están motivadas por la necesidad económica familiar, sino para obtener ingresos propios que dedicar a sus gastos.

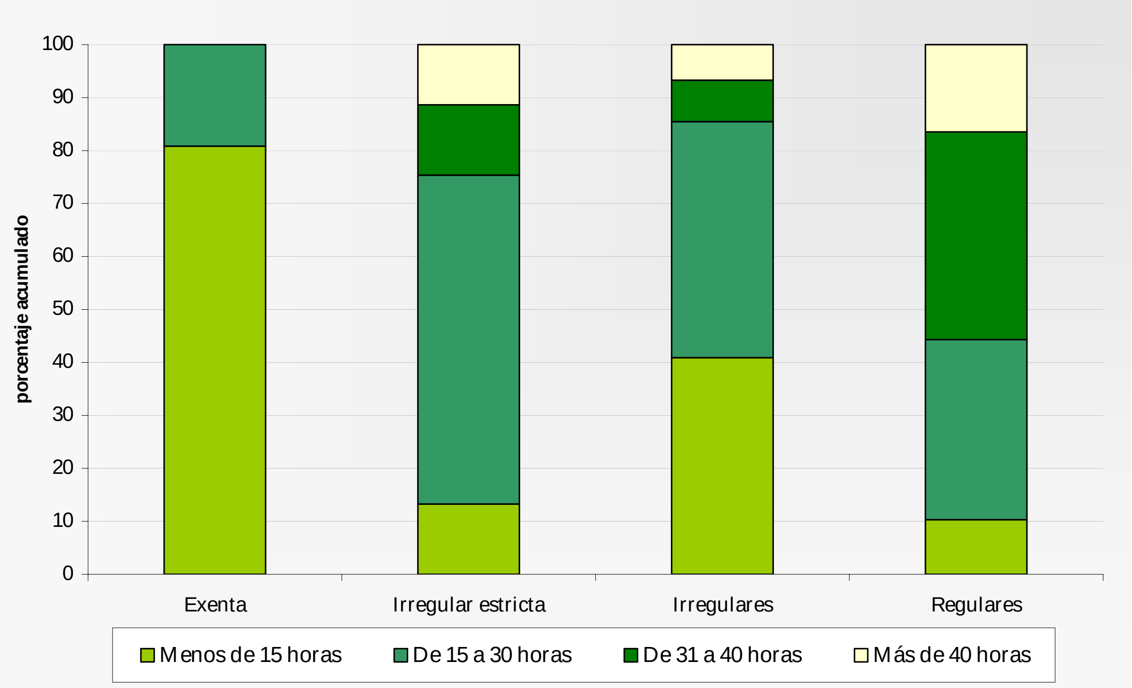
2.2.3. Jornada laboral

2.2.3.1 Horario habitual

Las diferencias entre las mujeres que están en situación laboral regular y las que se hallan en situación laboral irregular que se dedican al servicio doméstico son muy significativas en lo que a horario se refiere, ya que en media las primeras trabajan casi doce horas más a la semana (31 horas semanales en media frente a las 19 horas

semanales en media de las mujeres en situación laboral irregular). Esta fuerte diferencia se debe principalmente a la inclusión dentro del segundo grupo de las mujeres exentas de cotizar a la seguridad social, ya que todas ellas dedican menos de 18 horas a la semana a su actividad. No obstante, la jornada laboral media de las mujeres en situación regular sigue siendo mayor que la de las mujeres que se encuentran en situación laboral irregular estricta que realizan una media de 26,5 horas a la semana.

Gráfico 57 HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA. EMPLEADAS DE HOGAR EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

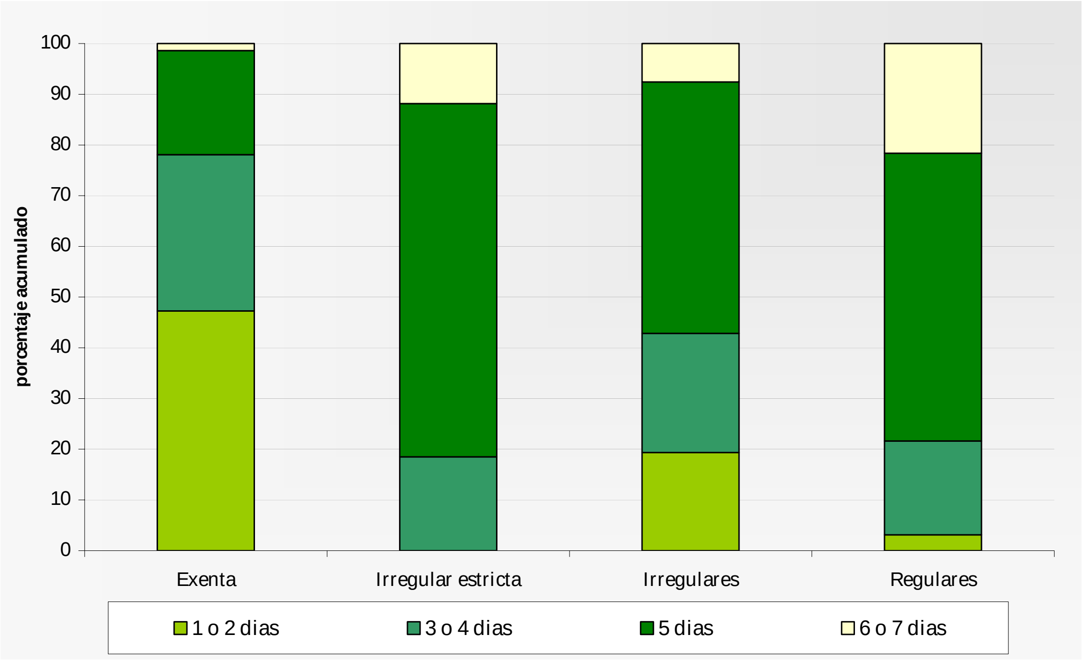
Las diferencias en la jornada laboral son también muy claras cuando se compara mujeres españolas y extranjeras. Las mujeres españolas en situación laboral irregular trabajan en media unas 18 horas por semana, que es muy inferior a las 26,5 horas por semana que dedican las mujeres extranjeras. Dentro de las mujeres que están en situación laboral regular, también las mujeres extranjeras realizan jornadas medias superiores (36 horas semanales de media frente a las 30,5 horas semanales de media de las españolas).

Y por último cabe señalar las diferencias que se aprecian atendiendo a la edad de las trabajadoras. Las mujeres de edades intermedias son las que realizan jornadas más largas. Entre las que están en situación laboral irregular, las mujeres de edades comprendidas entre 30 y 39 años trabajan una media de 21,4 horas a la semana,

mientras que para las mujeres de edad mayor a 50 años su jornada semanal media es de 19,3 horas, y en el caso de las más jóvenes, las menores de 24 años, su jornada semanal media es de tan solo 16,5 horas.

Y relacionado con el número de horas que se trabaja a la semana está el número de días en que se desarrolla dicho trabajo. Al igual que con las horas, las trabajadoras en situación laboral regular son las trabajan durante más días a la semana. Estas trabajadoras en media dedican cinco días a la semana, mientras que las mujeres en situación laboral irregular en media trabajan cuatro días a la semana. Entre estas últimas, el 57% trabaja durante cinco o más días a la semana, mientras que dentro de las trabajadoras en situación laboral regular, el 78% trabaja durante al menos cinco días a la semana.

Gráfico 58 DÍAS TRABAJADOS A LA SEMANA. EMPLEADAS DE HOGAR EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

Las diferencias, dentro de las mujeres en situación laboral irregular, entre las exentas y las irregulares en sentido estricto, al igual que ocurría con las horas trabajadas a lo largo de la semana, son muy claras. Y mientras que las mujeres exentas de cotizar a la seguridad social trabajan en media tres días en semana, las que están en situación irregular estricta se aproximan casi a los cinco días de media (4,9 días de media). Y al igual que se vio anteriormente, las mujeres de nacionalidad extranjera trabajan más días, ya que el 69% trabaja durante cinco o más días en semana, mientras que entre las

nacionales sólo el 54% trabaja cinco o más días. También por edades se replican las diferencias observadas al estudiar las horas trabajadas, y son las mujeres con edades intermedias las que en mayores porcentajes trabajan durante cinco o más días.

2.2.3.2 Horas por encima del horario habitual

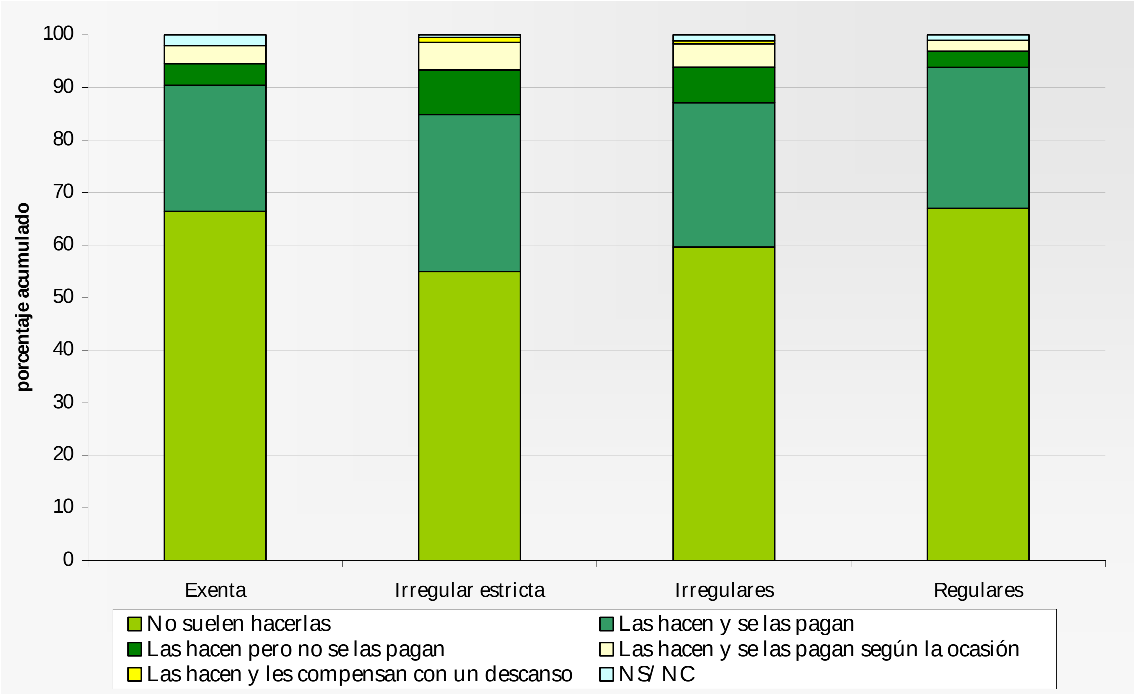
La mayoría de las trabajadoras de los servicios domésticos declaran que no suelen realizar más horas que las fijadas en su horario habitual. Este porcentaje es mayor entre las que están en situación laboral regular, donde el 67% no realiza horas extras, que entre las que se encuentran en situación laboral irregular, donde el 60% no trabajan más allá de su horario habitual. En ambos casos la tendencia más común es que las horas adicionales se remuneren económicamente. Sin embargo hay algunos casos donde las horas adicionales no se remuneran o la remuneración depende de la situación. Estos casos son más frecuentes entre las mujeres en situación laboral irregular, dándose en el 11% de las trabajadoras (6,7% no son remuneradas y un 4,5% adicional reciben remuneración ocasionalmente por sus horas extras), mientras que es menos habitual entre las mujeres en situación laboral regular, donde sólo se ven afectadas el 5,2% de las trabajadoras (3,1% no perciben remuneración por las horas adicionales al horario habitual, mientras que un 2,1% adicional recibe remuneración tan sólo en ocasiones).

Dentro de las mujeres en situación laboral irregular, las que están exentas de cotizar a la seguridad social son las que en mayor proporción (66,5%) no realizan horas adicionales, mientras que casi el 45% de las que están en situación irregular estricta hacen horas extras, pero de ellas un 14% o no recibe contraprestación por estas horas extras, o ésta se produce sólo en algunas ocasiones.

Atendiendo a la nacionalidad de las mujeres, se observa un comportamiento diferente entre las mujeres en situación laboral regular e irregular. En el primer grupo, las mujeres españolas son las que menos horas extras realizan (el 70% no suele hacerlas, frente al 47% de las extranjeras), mientras que entre las mujeres en situación laboral irregular, las españolas son las que en mayor porcentaje trabajan más horas de las habituales (59% no hacen horas extras, frente al 64% de las extranjeras).

Por edades, las mujeres más jóvenes son las que en mayor proporción realizan horas extras (el 47% de las mujeres menores de 25 años realiza horas extras, por tan sólo el 35% de las mujeres mayores de 50 años). Sin embargo en este caso son las mujeres mayores las que en mayor proporción no reciben remuneración por las horas adicionales (11% no cobran las horas extras y 3,6% perciben remuneración ocasionalmente), mientras que tan sólo un 5% de las más jóvenes no recibe contraprestación por las horas adicionales (2,5% no cobra y un 2,5% lo hacen esporádicamente).

Gráfico 59 COMPENSACIÓN POR HORAS EXTRA AL HORARIO HABITUAL. EMPLEADAS DE HOGAR EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

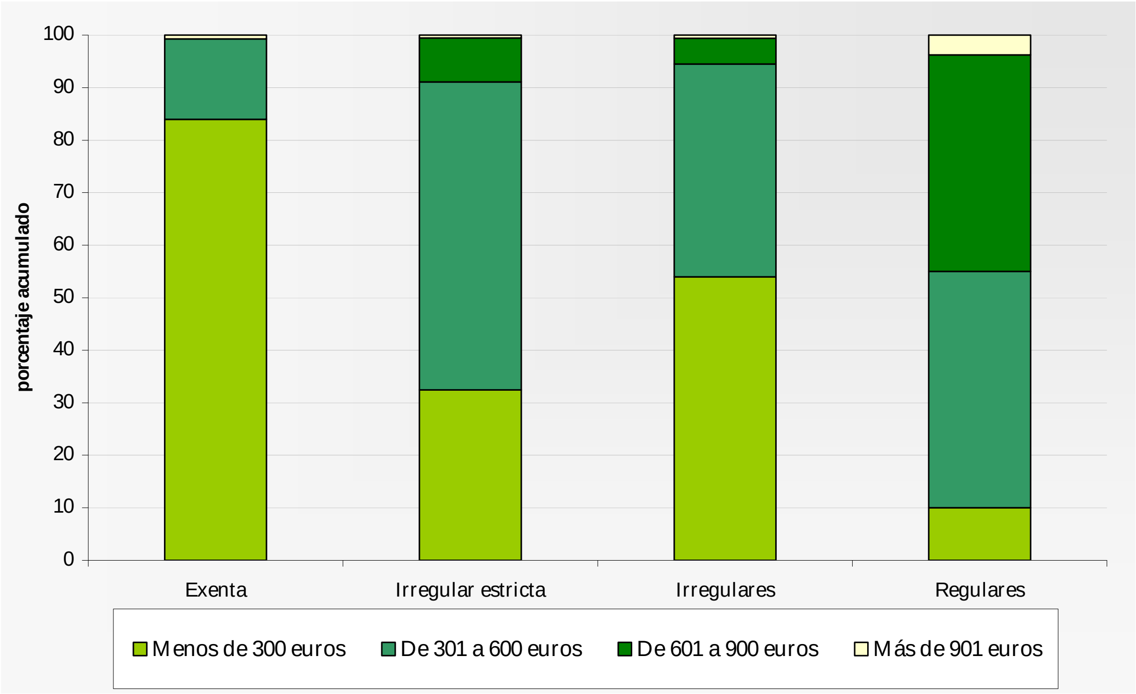
En general, se observa que en los subgrupos que realizan en mayores porcentajes horas extras es donde se produce un mayor abuso (presentan mayores porcentajes donde estas horas adicionales no son remuneradas) salvo en el caso de la edad tal como se ha visto anteriormente.

2.2.4. Salario

Los temas salariales están íntimamente relacionados con la duración de la jornada laboral. Como se ha visto anteriormente, las empleadas del hogar en situación laboral regular realizan un mayor número de horas a la semana, que se traduce en un mayor salario. En este sentido las diferencias son muy apreciables, como muestra el gráfico siguiente, donde se ve que tan sólo el 10% de las mujeres en situación laboral regular percibe menos de 300 euros al mes y que otro 45% obtiene ingresos superiores a los 600 euros al mes. Por otro lado entre las mujeres en situación laboral irregular únicamente un 5,5% gana más de 600 euros al mes y el 54% de estas mujeres no llega a los 300 euros por mes.

Las diferencias dentro de las mujeres en situación laboral irregular también son notables entre las que están exentas de cotizar a la seguridad social y las que se hallan en situación laboral irregular estricta. Como se vio, las exentas trabajan durante menos horas a la semana, y en este grupo el porcentaje de las mujeres que percibe menos de 300 euros al mes llega hasta el 84% de las mismas. Mientras que en el grupo de las irregulares estrictas se sitúa entre las exentas y las mujeres en situación laboral regular, y son el 32,5% de las mujeres de este grupo las que ingresan menos de 300 euros al mes, y un 9% las que perciben más de 600 euros.

Gráfico 60 REMUNERACIÓN SALARIAL DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

Por nacionalidad, las diferencias son importantes entre el marco laboral irregular y regular. En este último, los ingresos de las empleadas españolas son superiores a los de las extranjeras. Sin embargo dentro del grupo en situación laboral irregular, las mujeres extranjeras presentan unos ingresos algo superiores que las españolas (el 11% de las extranjeras percibe más de 600 euros y el 43,5% cobra menos de 300 euros al mes, mientras que sólo el 4% de las españolas ingresa más de 600 euros al mes y el 56% percibe menos de 300 euros). Como se ha visto más arriba la jornada media de las trabajadoras extranjeras en situación laboral irregular, es mayor que las de las empleadas del hogar españolas, lo que justifica esos mayores ingresos.

Lo mismo ocurre con las mujeres más jóvenes, que al tener menores jornadas que las de mayor edad y las de edades intermedias, perciben la menor cantidad de ingresos por termino medio. En concreto, el 72% de las mujeres en situación laboral irregular menor de 25 años gana menos de 300 euros al mes, porcentaje mucho mayor que en los restantes tramos de edad, donde el 52% de las mujeres con edades entre 30 y 39 años cobra menos de 300 euros, y el 42% de las mayores de 50 años. Además en los tramos intermedios es también donde se concentran las mujeres que perciben mayores ingresos, puesto que el 9% de las mujeres entre 30 y 49 años ingresa más de 600 euros, mientras que en las de mayor edad este porcentaje es de tan sólo el 4% y entre las jóvenes ronda el 2%.

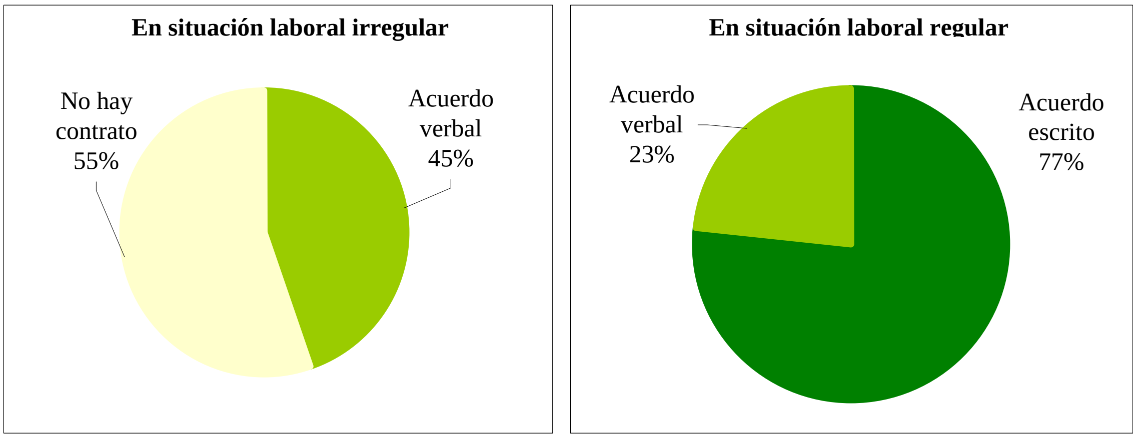
Atendiendo a la modalidad del empleo que realizan, cabe señalar que las que trabajan como internas son las que perciben mayores ingresos al mes, seguido de las externas fijas y de las externas por horas, resultado que nuevamente se corresponde con la cantidad de horas que se trabajan a la semana.

2.2.5. Contrato laboral

Las diferencias entre las mujeres en situación laboral regular e irregular se hacen aún más patentes referencia con el tipo de contrato laboral. En el primer grupo, el 77% tiene un contrato escrito y hay un 23% adicional que señalan que poseen un acuerdo verbal con su empleador/a . Mientras que como se muestra en el gráfico siguiente, entre las empleadas del hogar en situación laboral irregular ninguna posee un contrato escrito, de las que un 55% no tiene ningún tipo de contrato laboral.

Dentro de las mujeres en situación laboral irregular, hasta el 70% de las empleadas de nacionalidad extranjera no tienen ningún tipo de contrato frente a un 55% de las trabajadoras españolas. Y atendiendo a la modalidad del trabajo, las mujeres que trabajan son por horas las que en menor proporción relativa tienen algún acuerdo con su empleador/a, ya que solo el 39% tiene un acuerdo verbal, mientras que en las otras dos modalidades, externa fija e interna, las trabajadoras con acuerdos verbales son el 57% y el 60% respectivamente.

Gráfico 61 TIPO DE CONTRATO LABORAL DE EMPLEADAS DE HOGAR EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR



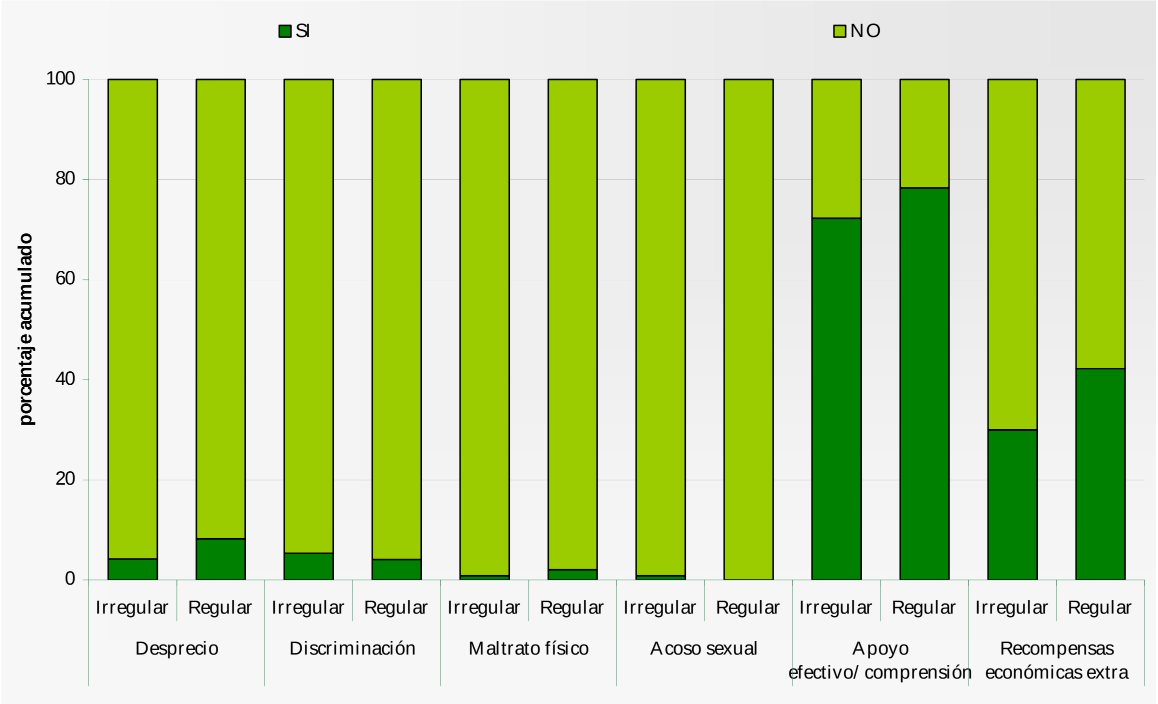
Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

2.2.6. Relación con los/as empleadores/as

La relación de las trabajadoras del servicio doméstico con sus empleadores/as, es similar, con independencia de que estén en situación laboral regular o irregular. No obstante, se observa una cierta mayor proximidad entre los empresarios/as y las trabajadoras regulares, que se puede traducir en que ellas perciban más nítidamente determinadas actitudes por parte de sus empleadores/as, como un mayor apoyo afectivo y comprensión en unos casos o un mayor desprecio en otros (tal como se ilustra cono el gráfico siguiente). También las trabajadoras regulares perciben en mayor proporción recompensas económicas extraordinarias (el 42% frente a un 30% entre las que se hallan en situación laboral irregular).

Entre las mujeres que están en situación laboral irregular, las de nacionalidad extranjera sienten en mayor proporción que las españolas que son discriminadas por sus empleadores/as (el 9% frente a un 4,5% de las españolas). Y también sienten en menor proporción un apoyo afectivo o comprensión (el 52%, mientras que el 77% de las trabajadoras españolas percibe tal actitud). Al igual que las recompensas económicas, que son mucho más infrecuentes en el caso de las mujeres extranjeras (10% recibe recompensas económicas extras, por un 34,5% de las mujeres españolas).

Gráfico 62 ACTITUDES POR PARTE DE LOS EMPLEADORES/AS FRENTE A LAS MUJERES EMPLEADAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR



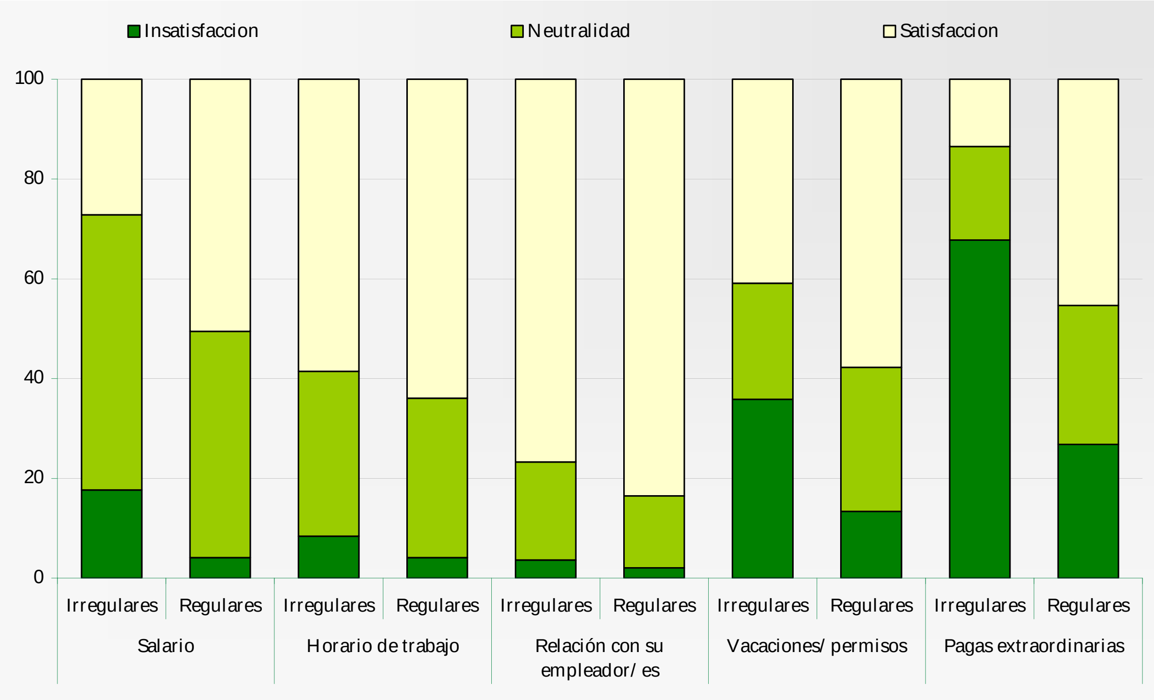
Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

2.2.7. Satisfacción con el trabajo

En conjunto el grado de satisfacción con el empleo es mayor entre las trabajadoras que se hallan en situación laboral regular que entre las que están en situación irregular. En el gráfico siguiente se puede ver como las primeras valoran más positivamente todos los aspectos relacionados con su empleo, desde el salario o el horario de trabajo, hasta la relación con sus empleadores/as, pasando por las vacaciones y las pagas extraordinarias. Las diferencias son especialmente significativas en relación con el salario y las pagas extraordinarias donde el 50,5% y el 45,4% respectivamente de las trabajadoras regulares los valoran como satisfactorios, mientras que entre las irregulares tan sólo 27,2% y el 13,4% opinan así.

Las diferencias entre empleos regulares e irregulares en el servicio doméstico, en cuanto a la relación con el empleador o empleadora, como ya se vio en el apartado anterior, son muy escasas. Lo mismo ocurre en la valoración sobre el horario de trabajo, ya que aun siendo muy diferentes estos horarios, las causas de esas diferencias son en muchos casos motivadas por decisiones de la propia mujer (no poder disponer de más tiempo para dedicar al trabajo). Sin embargo, se aprecian mayores diferencias en los temas monetarios, como el salario y las pagas extraordinarias, donde el grado de satisfacción de las mujeres que están en situación laboral irregular es mucho menor, y tan sólo un 27% en el caso del salario y un 13% en el caso de las pagas extraordinarias, están satisfechas.

Gráfico 63 VALORACIÓN DE DIFERENTES ASPECTOS DEL TRABAJO. POR LAS MUJERES EMPLEADAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

Atendiendo a la nacionalidad de las mujeres en situación laboral irregular, en conjunto puede decirse que las mujeres de nacionalidad española valoran más positivamente los aspectos que se han analizado de su empleo, sobre todo aquellos relacionados con los temas económicos.

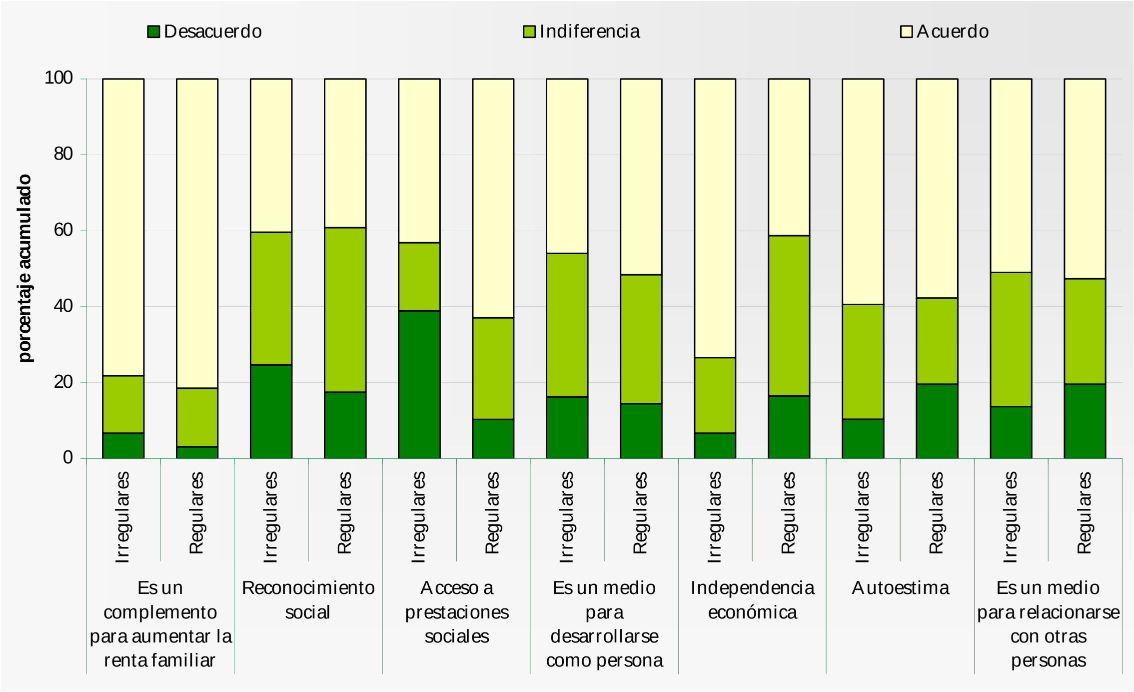
En cuanto a la edad de las mujeres, las de mayor edad son las que muestran mayor satisfacción y las de edades intermedias las que peor valoran las situaciones laborales que tienen.

Las valoraciones de las mujeres exentas de cotizar a la seguridad social y las que están en situación irregular estricta son parecidas, si bien las primeras valoran más positivamente que las segundas el horario de trabajo, mientras que las segundas consideran más positivo las vacaciones y permisos de que disponen.

2.2.8. Valoración del trabajo

La valoración de lo que significa tener trabajo es similar para las empleadas del servicio doméstico que están en situación laboral regular e irregular. Ambos grupos coinciden mayoritariamente en la importancia que tiene el trabajo como un complemento de la renta familiar. También en ambos casos, aunque es un poco más sentido en el caso de las trabajadoras regulares, se considera que el trabajo ayuda a ganar o mantener la autoestima. Y para ambos grupos también se valora positivamente como un medio para desarrollarse como persona y para relacionarse con otras personas. Sin embargo, el reconocimiento social que otorga el trabajo es el concepto menos valorado por parte de los dos grupos

Gráfico 64 VALORACIÓN DE DIFERENTES ASPECTOS DE POSEER UN TRABAJO POR LAS MUJERES EMPLEADAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR E IRREGULAR



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

Las únicas diferencias destacables son la importancia que le conceden al trabajo como mecanismo para acceder a prestaciones sociales, como la jubilación, o el subsidio de desempleo, donde se ve claramente que las empleadas del hogar en situación laboral regular le conceden más importancia que las que se encuentran en situación laboral irregular, seguramente debido a que su propio trabajo irregular no les permite acceder a dichas prestaciones o las tienen cubiertas por otra vía (esencialmente a través de su marido). Por el contrario estas últimas son las que otorgan al trabajo un papel más importante para la obtención de la independencia económica.

Las diferencias, atendiendo a la nacionalidad dentro de las empleadas del hogar que están en situación laboral irregular, se pueden resumir en que las extranjeras en conjunto valoran más positivamente el tener trabajo para obtener reconociendo social, como medio para desarrollarse como persona y para mejorar la autoestima. También le dan mayor importancia como un medio para obtener independencia económica.

Por edades, las mujeres que están en los tramos de mayor edad son las que mayoritariamente consideran que el trabajo es un complemento para la renta de la familia, mientras que las jóvenes y las mujeres de los tramos intermedios de edad, le dan mayor importancia al trabajo como mecanismo para conseguir la independencia económica. Las mujeres con edades entre 25 y 29 años son las que en mayor proporción piensan que el trabajo genera reconocimiento social y aumenta la autoestima, además de ser un medio para desarrollarse y para relacionarse con otras personas. También son

estas trabajadoras las que en mayor proporción valoran que el trabajo permita el acceso a prestaciones sociales.

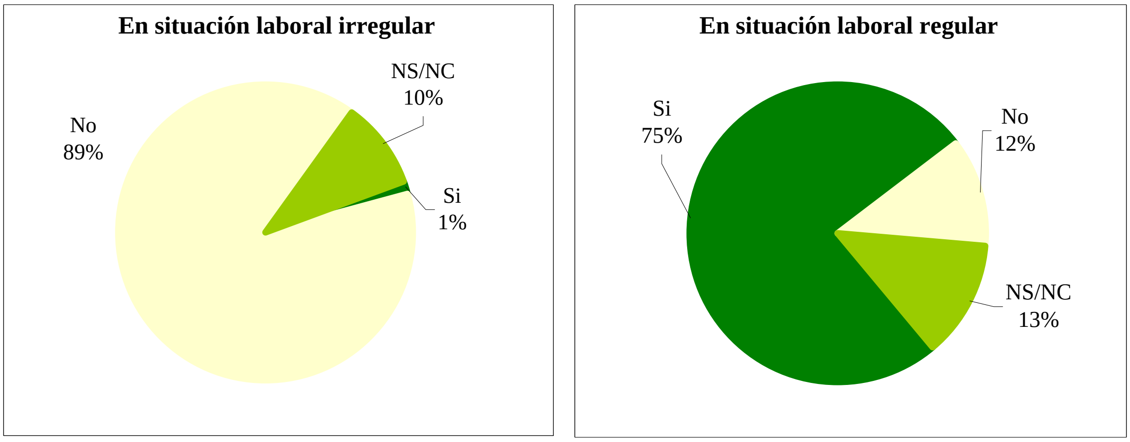
Y por último, las diferencias entre las empleadas del hogar en situación irregular estricta y las exentas, son que las primeras en general le otorgan una mayor importancia al trabajo, tanto en los aspectos económicos del mismo, como sobre todo en que contribuye a la autoestima, mientras que las mujeres exentas valoran más que las irregulares estrictas que el trabajo permita el acceso a prestaciones sociales.

2.3. Relación con el Régimen Especial de Empleados de Hogar

Tal como era de esperar, la mayoría de las trabajadoras del servicio doméstico que están en situación laboral irregular no están dadas de alta en el Régimen Especial de Empleadas de Hogar; de hecho tan sólo un 1% afirma estar inscrita en dicho régimen. Por el contrario, dentro de las mujeres en situación laboral regular lo más habitual (el 75% de las mujeres) es que estén dadas de alta en el Régimen Especial de Empleadas de Hogar, si bien algunas que pueden estar dadas de alta en otros regímenes.

En el caso de las trabajadoras en situación laboral regular, que son las que cotizan a la seguridad social, lo más frecuente (65% de los casos) es que la cotización se realice de manera proporcional entre empleador/a y trabajadora. Mientras que en el 35% restante realizan ellas mismas la cotización.

Gráfico 65 EMPLEADAS EN EL SERVICIO DOMESTICO Y SU RELACIÓN CON EL RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADAS DE HOGAR (DADAS DE ALTA)



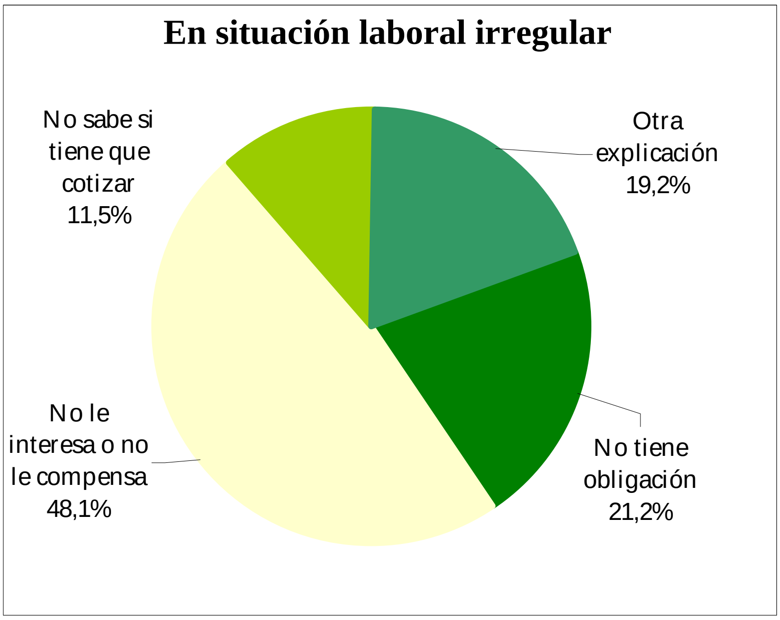
Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

Para las internas y externas fijas es aún mayor la proporción de casos en que la cotización es compartida con el empleador/a (100% y 75% respectivamente), mientras que en el grupo de las externas por horas son ellas principalmente quienes se encargan de realizar la cotización (62,5% de los casos frente a sólo un 37,5% en los que la cotización la hacen empleador/a y ellas).

Entre las mujeres en situación laboral irregular, donde se ha visto que la gran mayoría no están dadas de alta en la seguridad social, el principal motivo para no cotizar es que no les interesa o no les compensa cotizar (48%), debido a que los salarios que perciben son en general bajos. Un 21% de las trabajadoras apuntan que no tienen obligación de cotizar, este porcentaje como se verá posteriormente es superior entre las exentas, quienes en realidad no tienen esa obligación, pero también es contestado por algunas mujeres en situación irregular estricta, sobre todo debido al desconocimiento de la ley y de sus obligaciones/derechos. Además hay un 11,5% que directamente reconoce que el hecho por el cual no cotizan a la Seguridad Social se debe al desconocimiento de si deben cotizar o no. Finalmente el 19% restante alega otros motivos como que el empleador/a no quiere hacer contratos, o no llegan a un acuerdo con él/ella, o en el caso de mujeres de nacionalidad extranjera que no disponen de papeles.

Siguiendo con los motivos para no cotizar, para el 43% las mujeres de nacionalidad extranjera estos motivos se deben a desacuerdos con sus empleadores/as y a la falta de autorización para residir y trabajar (aunque esta circunstancia por sí sola impide que así sea, puesto que en caso contrario se podría producir la expulsión de la trabajadora del país), lo que hace que estén en situación de ilegalidad. Mientras que entre las mujeres de nacionalidad española, sólo un 13% señala los desacuerdos con sus empleadores/as, siendo mucho más habitual (54,5%) que la no cotización se deba a que no les interesa o compensa.

Gráfico 66 MOTIVOS POR LOS QUE NO COTIZAN A LA SEGURIDAD SOCIAL. EMPLEADAS DE HOGAR EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

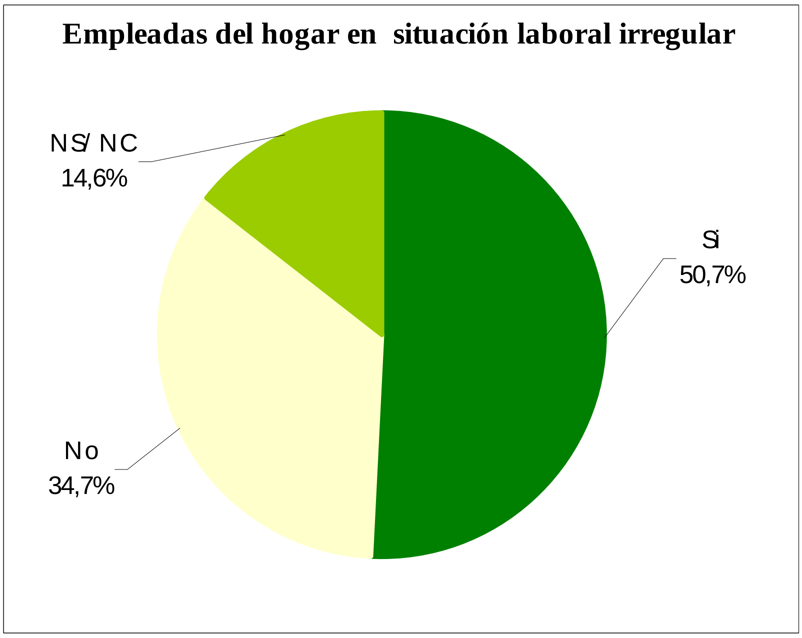
También entre las mujeres exentas y las que están en situación laboral irregularidad estricta existen diferencias, ya que mientras entre las primeras el 27% señala que el motivo para no cotizar es la falta de obligación (hecho que se podría extrapolar a todas las que se hallan en esta situación), entre las segundas es algo mayor el porcentaje de las que no cotizan porque no saben que deben hacerlo (13%) al que habría que sumarle otro 17% que señala que no tiene obligación seguramente por desconocimiento de que sí la tiene.

Por último en función de las edades, las mujeres mayores de 50 años son las que en mayor proporción señalan que no cotizan porque no les compensa o interesa (67%), pues para ellas los ingresos del trabajo suelen ser un complemento de la renta familiar, y las prestaciones sociales que pueda necesitar en general estarán cubiertas a través de su pareja. Las jóvenes menores de 24 años, que son las que menor número de horas trabajan, cuentan con una mayor proporción de mujeres exentas de cotizar y por ello en este grupo es donde el argumento de no cotizar por no tener obligación (34,5%) se emplea más que en los otros tramos de edad.

De entre las mujeres que están en situación laboral irregular, a pesar de que la gran mayoría no cotizan, el 51% ha señalado que conoce las prestaciones sociales a las que tendría derecho en caso de cotizar a la Seguridad Social. Otro 35% indican que no

conocen las prestaciones a las que tendrían derecho, mientras que el 14% restante no sabe si conoce o no las prestaciones.

Gráfico 67 CONOCMIENTO DE LAS PRESTACIONES A QUE DA DERECHO EL COTIZAR A LA SEGURIDAD SOCIAL. EMPLEADAS DEL HOGAR. SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR.



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

Las diferencias se observan, como en casos anteriores, atendiendo a la nacionalidad de las trabajadoras. Las empleadas de hogar españolas declaran en un 54% que conocen las prestaciones a las que tendrían derecho, mientras que tan sólo un 33% de las extranjeras señala conocer estas prestaciones.

También la edad de las empleadas influye en su conocimiento de lo que supone cotizar o no a la seguridad social. Son las mujeres de edades comprendidas entre 30 y 49 años las que mayor conocimiento tienen de las prestaciones a que da derecho el cotizar a la seguridad social. En este tramo de edad el porcentaje de las que conocen las prestaciones llega hasta el 56%, mientras que en las mujeres de más de 50 años, sólo el 45,5% declara conocerlas, y entre las más jóvenes los porcentajes se sitúan entre el 46,5% para las menores de 25 años, y el 44% para las mujeres con edades comprendidas entre los 25 y los 29 años.

Y finalmente, las diferencias que existen entre las trabajadoras que están exentas y las que están situación laboral irregular estricta son que estas últimas presentan un menor porcentaje de mujeres que dicen conocer las prestaciones a las que tienen derecho si cotizasen (el 48%, frente al 54% de las exentas).

3. CONCLUSIONES

Del análisis realizado se pueden extraer a modo de corolario las siguientes apreciaciones:

- El servicio doméstico concentra el 30% del empleo irregular femenino.
- El 19% de las empleadas de hogar son de nacionalidad extranjera, siendo este porcentaje superior al papel que juegan estas mujeres en el conjunto de los sectores donde se detecta empleo irregular (11% de media).
- La edad de las mujeres que realizan esta actividad también es mayor que la media de las mujeres en situación de irregularidad laboral, ya que el 41% tiene 40 años o más.
- El nivel de formación académica de las empleadas de hogar es bajo; así, el 41% de estas empleadas tienen estudios primarios o no tienen estudios.
- La proporción de mujeres casadas (55,5%) y con hijo/as también es mayor en el servicio doméstico que en otros sectores con presencia de las mujeres en el empleo irregular.
- La media de antigüedad de las empleadas de hogar es de 11 años, siendo algo menor entre las extranjeras (la media es de 7 años).
- El 79% de las trabajadoras ha tenido anteriormente al menos otro empleo, si bien la mayoría de ellas ha sido en el servicio doméstico, lo que significa que son un colectivo de trabajadoras en la irregularidad estricta o fronteriza muy cautivo. Además, siguen recurriendo en un porcentaje muy elevado (cerca del 80%) a la familia y las amistades como medio para obtener un trabajo, lo que resulta síntoma de la importancia de estas tareas en el mercado de trabajo oculto o informal.
- La jornada media de las empleadas de hogar que están en el mercado laboral irregular (19 horas por semana) es menor que las que tienen un trabajo regularizado (31 horas por semana), pues es muchos casos aquéllas trabajan en un marco de irregularidad por la flexibilidad laboral que puede ofrecer y porque les permite compatibilizar la obtención de ingresos y la atención a su hogar y/o su familia. Esto significa que muchas son exentas (sin obligación técnica a cotizar), con una jornada laboral media sensiblemente menor que las irregulares estrictas.
- Las tareas que más frecuentemente realizan las empleadas de hogar son la limpieza de la casa, y el lavado y el planchado de la ropa. Entre las más jóvenes también destaca el cuidado de menores.
- Tanto las empleadas de hogar regularizadas como las irregulares en términos laborales coinciden mayoritariamente en la importancia que tiene el trabajo como

un complemento de la renta familiar, como medio para conseguir la independencia económica, considerando además que el trabajo ayuda a ganar o mantener la autoestima. No hay pues diferencias substanciales entre ambos tipos de empleadas de hogar a la hora de concebir el trabajo.

- El 89% de las trabajadoras irregulares en el servicio doméstico no están adscritas al Régimen Especial de Empleadas del Hogar teniendo obligación/derecho a hacerlo. El principal motivo que argumentan es no les interesa o no les compensa hacerlo; así lo piensa el 48,1%. Además, sigue siendo muy elevado el porcentaje de trabajadoras que no conoce las prestaciones a que tendría derecho si estuviese cotizando (34,7%).

Sirva, además, la siguiente tabla para ilustrar las conclusiones señaladas.

Tabla 41 COMPARACIÓN DE RESULTADOS ENTRE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR Y EL TOTAL DE MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR

	Servicio doméstico				Total trabajadoras en el mercado de trabajo irregular
	Exenta	Irregular estricta	Irregular	Regular	
% de mujeres extranjeras	13,7	22,3	18,8	15,5	11,2
% mujeres de 40 años y más	38,4	43,6	41,5	47,4	28,5
% de mujeres con estudios primarios o sin estudios	44,5	47,4	46,2	63,9	25,8
% de mujeres casadas	52,7	57,3	55,5	54,6	41,7
número medio de horas trabajadas en semana	9,1	26,5	19,4	31,3	21,5
% de mujeres con experiencia laboral previa	80,8	78,2	79,3	60,8	75,0
% de mujeres con más de tres años de antigüedad	33,6	55,9	46,7	55,8	35,0
% de mujeres que consiguen trabajo por la familia o amigos	82,9	73,5	77,5	60,8	64,0

Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

Capítulo VII: Perfiles de mujeres en situación de irregularidad laboral

En los capítulos anteriores se han analizado las características tanto socioeconómicas como laborales de las mujeres que se encuentran en una situación laboral irregular, comparando dichas características frente a las de las mujeres que tienen una situación laboral regular. Como consecuencia de estas comparaciones se han apuntado los motivos que hacen que las mujeres entren en el mercado laboral irregular y las consecuencias que tiene para su vida familiar y laboral. No obstante, no todas las mujeres que están en una situación laboral irregular obedecen a las mismas motivaciones, ni tienen características similares. El objetivo de este capítulo es determinar diferentes perfiles que ayuden a comprender la diversidad de situaciones y que por tanto, orienten medidas y actuaciones específicas que ayuden a luchar contra la problemática de la irregularidad en el mercado laboral femenino.

Para la determinación de los perfiles se ha empleado la técnica multivariante del análisis de conglomerados (cluster analysis), que mediante la utilización de medidas de similitud o medidas de distancia entre los individuos (las mujeres en situación laboral irregular en este caso), tiene por objetivo formar grupos o conglomerados de tal forma que las personas pertenecientes a un mismo grupo tengan un alto grado de asociación entre ellas, a la vez que los grupos formados sean relativamente distintos unos de otros.

Existe una amplia variedad de técnicas de análisis de cluster y en esta ocasión se ha utilizado el análisis de conglomerados de K-medias, que permite trabajar con un elevado número de casos. Sin embargo el algoritmo de cálculo requiere que se especifiquen a priori el número de grupos (véase Anexo 3). Por lo tanto, tras analizar varias posibilidades diferentes se ha escogido como la mejor solución aquella que ofrece cinco grupos, que se corresponden con los cinco perfiles que se explicarán a lo largo de este capítulo.

El análisis persigue determinar las diferencias entre los grupos a partir de variables que recogen características socioeconómicas de las mujeres que están en el mercado laboral de forma irregular, y a partir de variables que recogen información relacionada con el puesto de trabajo que desempeñan estas mujeres.

Para interpretar correctamente los resultados es conveniente recordar la distribución de cada variable para el conjunto de las mujeres en situación laboral irregular, que se ha ido presentando en los capítulos anteriores. Y tener en cuenta que cuando se define un grupo por una o varias variables, no significa que el grupo este formado exclusivamente por mujeres que presentan estas variables, sino que en este grupo se dan diferencias significativas en estas variables frente al resto de los grupos.

Las variables utilizadas en el análisis de conglomerados han sido las siguientes.

Tabla 42 VARIABLES EMPLEADAS EN EL ANÁLISIS DE CONGLOMERADOS

Tipo de variable	Nombre de la variable	Categorías de cada variable
Variables socioecónomicas	Nacionalidad	1. Española 2. Extranjera
	Edad	1. De 16 a 24 años 2. De 25 a 29 años 3. De 30 a 39 años 4. De 40 a 49 años 5. De 50 a 64 años
	Nivel de estudios	1. Estudios primarios o sin estudios 2. Estudios de secundaria primer ciclo 3. Estudios de secundaria segundo ciclo y F. P. 4. Estudios superiores
	Personas mayores, enfermas o con discapacidad a su cargo	1. Sí hay personas dependientes a su cargo 2. No hay personas dependientes a su cargo
	Número de personas en el hogar	1. Una persona 2. Dos personas 3. Tres personas 4. Cuatro personas 5. Cinco o más personas
	Estado civil	1. Soltera 2. Casada o en pareja 3. Separada, viuda o divorciada
	Número de hijos/ as	1. Ningún hijo/ a 2. Un hijo/ a 3. Dos hijos/ as 4. Tres o más hijos/ as
	Número de personas que aportan ingresos en su hogar	1. Una persona 2. Dos personas 3. Tres o más personas
Variables de situación laboral	Años trabajando	1. Hasta 2 años 2. De 3 a 5 años 3. De 6 a 10 años 4. Más de 10 años
	Años en su empleo actual	1. Menos de 1 año 2. De 1 a 3 años 3. Más de 3 años
	Horas trabajadas a la semana	1. De 1 a 18 horas 2. De 19 a 30 horas 3. De 31 a 40 horas 4. Más de 40 horas
	Ingresos de su trabajo	1. Menos de 300 euros 2. De 301 a 600 euros 3. De 601 a 900 euros 4. Más de 900 euros

Inicialmente se consideraron algunas variables más, como por ejemplo el nivel de ingresos del hogar; si habían trabajado o no con anterioridad a su empleo actual, o el tipo de contrato, etc., pero en los estudios posteriores se determinó que no era necesario incluirlas en el análisis debido a su escasa capacidad para diferenciar entre grupos. Sin embargo, a la hora de presentar las características de cada perfil se incorporarán al análisis variables como el sector de actividad o los ingresos del hogar, que no están incluidas en la tabla anterior pero se consideran portadoras de información relevante para la caracterización completa de los perfiles identificados. Es decir en la caracterización final de los cinco perfiles identificados se tendrán en cuenta las variables de la Tabla 37, determinantes del análisis cluster, y variables adicionales que no intervienen en la formación de los grupos, pero su contenido ayuda a la comprensión e interpretación de los mismos (todas estas variables se muestran en la Tabla 38).

En todas las variables se han utilizado tramos o intervalos para evitar distorsiones debido a valores extremos y posteriormente se han estandarizado para evitar diferencias de escala y de unidades de medida.

Las variables que presentan un mayor poder de segmentación han sido la existencia o no de personas mayores, enfermas o con discapacidad, la nacionalidad y la edad principalmente.

1. DESCRIPCIÓN DE PERFILES

En este apartado se presentan los cinco perfiles que se han obtenido como resultado del análisis de conglomerados. Entre estos perfiles encontramos tres formados esencialmente por mujeres de nacionalidad española, un cuarto perfil donde hay mujeres nacionales y extranjeras aproximadamente en la misma proporción que se observa en la muestra (89% y 11% respectivamente) y finalmente un último perfil compuesto por mujeres de nacionalidad extranjera.

El nombre que se ha asignado a cada grupo está relacionado con las variables que en cada caso resulten más significativas y sirven para diferenciarlo del resto. Así los cinco perfiles son los siguientes: mujeres de mayor edad, mujeres jóvenes en el hogar familiar, mujeres jóvenes independientes, mujeres con personas dependientes a su cargo, y mujeres de nacionalidad extranjera.

Los tres perfiles compuestos casi exclusivamente por mujeres de nacionalidad española se diferencian entre sí porque el primero de ellos, "las mujeres de mayor edad", que obedece a un perfil más tradicional, está constituido por mujeres de edad media en torno a 45 años, que se encargan de la atención y el cuidado de su hogar y de su familia, y que buscan en el trabajo irregular una forma para complementar los ingresos de su familia. Los otros dos perfiles de mujeres de nacionalidad española, "mujeres

jóvenes en el hogar familiar", y "mujeres jóvenes independientes", se corresponden con perfiles poco tradicionales y de más reciente aparición, que reflejan lo que está ocurriendo en el mercado laboral femenino español, al cual se están aproximando las mujeres por diferentes vías en función de sus circunstancias familiares y socioeconómicas, esencialmente. Así, el segundo de estos perfiles, "mujeres jóvenes en el hogar familiar", está formado por mujeres cuya edad media se sitúa en los 22 años, con alto nivel educativo, que en general conviven con su padres. Mientras que el tercer grupo, "mujeres jóvenes independientes", cuya edad media es de 30 años, está formado por mujeres con un alto nivel de estudios, que viven de manera independiente, generalmente solas o en pareja.

El cuarto perfil, "mujeres con personas dependientes a su cargo", se caracteriza porque las mujeres que lo componen tienen personas mayores, enfermas o con discapacidad que dependen de ellas (variable diferenciadora). En este grupo hay mujeres de nacionalidad española y extranjera en una proporción similar a la del total de las mujeres en situación laboral irregular.

Y el quinto grupo, "mujeres con nacionalidad extranjera", está compuesto, tal como su nombre indica, por mujeres de nacionalidad extranjera que realizan jornadas laborales próximas a la jornada completa, y con un nivel de cualificación medio. Dentro de este grupo se incluyen mujeres de diferentes nacionalidades, latinoamericanas en su mayoría, pero también africanas, asiáticas, y de Europa del Este. No obstante, todas ellas presentan un perfil común, condicionado esencialmente por la necesidad de obtener ingresos para sí y sus familias, y en muchos casos para poder conseguir legalizar su situación.

A continuación se detalla cada uno de los perfiles obtenidos.

1.1. Grupo 1: Mujeres de mayor edad

Este primer grupo, que como se indicó anteriormente se corresponde con un perfil más tradicional, está formado por mujeres de mediana edad que buscan en el mercado irregular una forma de aumentar los ingresos de la familia y que al mismo tiempo les permite compatibilizar las tareas de su hogar.

Este grupo está formado en un 99% por mujeres de nacionalidad española, que tienen una edad media que se sitúa entre los 44 y 45 años. La mayor parte de ellas, en concreto el 78% están casadas y tienen hijos, respecto a lo que cabe señalar que el 96% tiene al menos un hijo, y el 77% dos o más. Además se puede destacar que el porcentaje de mujeres con los estados civiles de viuda, separada o divorciada son superiores a la media de las mujeres en situación laboral irregular, si bien este hecho puede relacionarse con la mayor edad media de este grupo.

El sector de actividad donde en mayor medida desempeñan su trabajo estas mujeres es en el servicio doméstico, que concentra al 47% de las mujeres de este grupo. Este sector de actividad no requiere elevados requisitos académicos para sus trabajadoras, y es una salida para mujeres con niveles de estudios bajos. En este grupo el 60% de las mujeres presenta niveles de estudios primarios o inferiores, y un 23% adicional estudios secundarios de primer ciclo. También en este caso el menor nivel educativo puede relacionarse con la edad, y con el hecho de que las mujeres de este perfil son las de una mayor edad media.

En lo relativo a la jornada laboral, tal como se ha apuntado anteriormente, parece que buscan poder compaginar el trabajo fuera de casa y el trabajo dentro del propio hogar. De esta manera, en media, trabajan fuera del hogar aproximadamente 20 horas a la semana, unas cuatro horas diarias de media, lo que permite estar presente en casa en las horas propias de atención a la familia (comidas, etc.) y atender las necesidades propias del hogar. Y la mayor parte de ellas tiene una amplia experiencia laboral, como muestra que en media lleven 16 años trabajando y que un 62% lleven más de tres años en su empleo actual.

En cuanto a las características de su hogar, los más comunes son los formados por cuatro y tres personas respectivamente. Lo más habitual es que sean dos las personas que aportan ingresos dentro de ese hogar (69% de los casos), es decir la mujer que está en el mercado de trabajo irregular y otra persona, generalmente su pareja (suele ser marido, pues la mayoría están casadas). La renta aportada por la mujer suele ser un complemento a la renta del hogar, ya que en el 56% de los casos los ingresos obtenidos por su trabajo son inferiores a los 300 euros al mes, y en un 38% adicional se sitúan entre los 301 y los 600 euros al mes. Estos ingresos son algo inferiores a los de la media de las mujeres que están en el mercado irregular, como consecuencia de que las mujeres de este grupo trabajan un menor número de horas que la media del total de las mujeres que están en el mercado laboral irregular.

1.2. Grupo 2. Mujeres jóvenes en el hogar familiar

Este grupo se corresponde con un perfil más reciente, y menos identificado en la literatura. Está formado por mujeres de nacionalidad española en su mayoría y con una edad media que se sitúa en torno a los 22 años.

Estas mujeres presentan un elevado nivel de estudios, puesto que un 25% de las mismas tiene estudios superiores y un 49% adicional ha terminado estudios secundarios de segundo ciclo o su equivalente en formación profesional, pero por su juventud es de esperar que todavía estén en proceso de formación.

Tal como es de esperar dada su joven edad, la gran mayoría están solteras (en concreto el 93%) y sin hijos. Siendo habitual que estén viviendo en el hogar de sus padres.

Su experiencia profesional también es reducida, en torno a tres años de media, y más del 56% lleva menos de un año en su empleo actual.

Los sectores de actividad donde desempeñan su trabajo son variados. Así el 20% esta en el servicio doméstico, en general atendiendo a menores, el 17% se encuentra en el sector de la hostelería, y el 16% trabaja en el sector educativo (clases particulares, etc.), donde se requiere un elevado nivel académico. Además un 15,5% trabaja en los servicios a empresas y otro 15,5% lo hace en el comercio. Esta dispersión apunta a que estas jóvenes realizan trabajos esencialmente con la finalidad de obtener su propio dinero, y su objetivo no es contribuir a la renta familiar. Por ello, en general, tienen poca continuidad en su trabajo y es frecuente el cambio de sector económico en función de las oportunidades que se presenten y de sus propias necesidades.

El número medio de personas que aportan ingresos en su hogar es el mayor de todos los grupos, y en el 54% de las ocasiones son tres o más personas las que perciben ingresos (en general sus padres y ella misma). Además el nivel de ingresos de su hogar es más elevado que el del resto de los hogares en los que viven las mujeres que participan en el mercado laboral irregular.

En media dentro de este grupo, las mujeres trabajan unas 15 horas a la semana, siendo el perfil donde menor número de horas se trabaja, lo que esta muy relacionado con que probablemente su actividad principal sea estudiar. Como consecuencia de esta menor jornada laboral, el nivel de ingresos obtenido por su trabajo también es el menor de todos los grupos, de modo que el 73% de las mujeres percibe menos de 300 euros al mes.

1.3. Grupo 3. Mujeres jóvenes independientes

Este tercer grupo también puede asociarse con un perfil novedoso, que está compuesto por mujeres jóvenes de edad media en torno a los 30 años y elevado nivel de estudios. Además los ingresos que obtienen por su trabajo son en muchas ocasiones la principal renta del hogar. Con estas características, este perfil se diferencia de los perfiles analizados anteriormente en que su jornada de trabajo es más próxima a la jornada completa y los ingresos que aporta a su hogar dejan de ser un complemento, para convertirse en una aportación económica igualitaria o incluso mayoritaria dentro del hogar.

Este grupo está compuesto por mujeres de nacionalidad española, que trabajan en diferentes sectores de actividad, como lo demuestra el hecho que el 21% de las mismas trabaja en la hostelería, otro 21% lo hace en los servicios a las empresas, el 19% en el servicio doméstico y un 13% en el pequeño comercio, entre otros.

El 79% de las mujeres de este grupo tienen edades comprendidas entre lo 24 y los 39 años. Y tal como se ha dicho anteriormente en conjunto presentan un elevado nivel

académico, donde el 39% ha finalizado estudios superiores y otro 29% adicional tiene estudios secundarios de segundo ciclo o formación profesional.

El número medio de personas que hay en los hogares de las mujeres de este grupo es el menor de todos los analizados. En el 47% de los casos el hogar está compuesto por dos personas y en un 17% tan sólo por ella misma. Son hogares más pequeños que se corresponden mayoritariamente con parejas jóvenes y en algunos casos con mujeres que viven solas. En general, el número de hijos es pequeño como lo demuestra el hecho de que el 82% no tiene hijos y un 16% adicional tiene únicamente un hijo. Estos resultados también se corresponden con que el 56% de las mujeres son solteras y un 38% están casadas.

La experiencia profesional de las mujeres que forman este grupo en media es de 8 años, y el tiempo que llevan en su empleo actual es variado y se reparte de manera similar entre las que llevan más de tres años (36%), de uno a tres años (34%) y menos de un año (29%). La jornada laboral es mayor que en los grupos anteriores y en media es de 29 horas a la semana, más similar a una jornada completa que en los perfiles anteriores, como prueba que el 37% de las mujeres de este grupo trabaja más de 30 horas a la semana. Los ingresos obtenidos por su trabajo también son mayores que en los grupos previos, fruto del mayor número de horas trabajadas. Y la aportación que estos ingresos del trabajo supone sobre la renta del hogar también es mayor que en los otros perfiles, porque además de trabajar un elevado número de horas (tratándose de irregularidad laboral) es menor el número de personas que aportan ingresos en los hogares en que ellas viven, en consonancia con el hecho de que en el 63% de los hogares son dos las personas que aportan ingresos y en 27% tan sólo es la mujer quien aporta ingresos al hogar.

La explicación de porqué las mujeres que componen este grupo están trabajando en situación de irregularidad, seguramente hay que buscarla en el propio mercado de trabajo español. Sobre todo en el caso de las mujeres, no es capaz de absorber la mano de obra disponible, a lo que se añade en ocasiones la existencia de barreras de entrada, como la experiencia profesional, la titulación académica, e incluso la edad, que puede ser un obstáculo adicional para estas mujeres, cuya edad media es de 30 años y están por tanto en un periodo de su vida donde es probable que vayan a tener hijos.

A estos factores del mercado de trabajo, habría que añadir aspectos personales, como la necesidad de obtener ingresos de mujeres que viven de manera independiente o están empezando a formar un hogar.

Por lo tanto, el mercado irregular puede cubrir temporalmente estas necesidades económicas facilitando un acceso rápido al trabajo, que en muchas ocasiones es de menor cualificación que el deseado por estas mujeres, o permite adquirir una experiencia profesional que posteriormente pueda ser aprovechada para conseguir un mejor empleo. En cualquier caso, cabe pensar que la presencia en el mercado de trabajo

irregular por parte de las mujeres que componen este grupo es sólo un paso intermedio mientras buscan un trabajo regular estable y acorde a sus aspiraciones.

1.4. Grupo 4. Mujeres con personas dependientes a su cargo

Este grupo está caracterizado principalmente por la existencia en el hogar de personas mayores, enfermas o con discapacidad (personas dependientes) que precisan de la atención o el cuidado de estas mujeres.

La nacionalidad de las mujeres es mayoritariamente española, pero la distribución es similar a la del total de las mujeres en situación laboral irregular. Es decir la existencia o no de personas dependientes en el hogar es la variable que está discriminando en mayor medida que la nacionalidad de las mujeres.

La edad media de las mujeres que componen este grupo es de 39 años, unos 6 años en media superior al conjunto de las mujeres en situación laboral irregular que se sitúan en los 33 años. Y como ocurría con el primer perfil analizado (mujeres de mayor edad), esta mayor edad media está asociada a un nivel educativo menos elevado, donde el 37% de las mujeres sólo tiene estudios primarios o inferiores y un 33% adicional posee estudios secundarios de primer ciclo. Esta mayor edad media también muestra su reflejo en el número de hijos, ya que en este grupo se sitúa por encima de la media de las mujeres en situación laboral irregular. Si bien aquí podría hablarse de dos subgrupos dentro de este mismo perfil: un subgrupo compuesto por mujeres solteras que no tienen hijos y otro formado por mujeres casadas en su mayoría y mujeres separadas/divorciadas/viudas que tienen al menos un hijo.

En cuanto al sector de actividad, el servicio doméstico es el que concentra al 49% de las mujeres que componen este grupo. Este resultado está relacionado con el bajo nivel de estudios apuntado anteriormente, pero también con la flexibilidad de horarios que ofrece este sector y con los datos referidos a la jornada laboral, que para este grupo es de 18 horas de media a la semana, permitiendo compatibilizar trabajo fuera de casa y la atención a las personas dependientes.

Otra característica de este perfil es el elevado número de personas que componen el hogar, ya que en este grupo es donde hay un mayor número medio de personas. En el 42% de las situaciones, el hogar está formado por cinco o más miembros, mientras que en el total de hogares la mayor concentración se da en las familias con cuatro y tres miembros respectivamente.

En cuanto al número de personas que aportan ingresos en el hogar, este grupo se sitúa por encima de la media, ya que en el 49% de los hogares hay tres o más personas que aportan ingresos, mientras que para el total de las mujeres en situación laboral irregular, solo en el 28% de los hogares hay tres o mas personas que aportan ingresos. Sin embargo, los ingresos medios del hogar son algo menores en este grupo que en los

restantes y se sitúan por debajo de la media general. El 67% de los hogares donde hay mujeres con personas dependientes tienen unos ingresos mensuales inferiores a 1.200 euros, mientras que para el conjunto de las mujeres en situación laboral irregular, el porcentaje de hogares con renta inferior a 1.200 euros al mes se sitúa en el 45%.

En lo referente a su experiencia profesional, cabe señalar que el número medio de años que llevan trabajando estas mujeres es próximo a 13 años, también por encima de la media. Este resultado esta relacionado nuevamente con la mayor edad media de las mujeres que componen este grupo. Y también el tiempo que llevan estas mujeres en el empleo actual es superior a la media, como lo demuestra que el 51% de las mismas lleva más de tres años.

Los ingresos que perciben de su trabajo son en algo inferiores a los del conjunto de las mujeres en situación laboral irregular, debido sin duda al menor número medio de horas que trabajan. En este grupo el 63% de las mujeres percibe menos de 300 euros al mes, mientras que en el conjunto, el porcentaje de mujeres que cobra menos de 300 euros al mes es del 49%. Estos ingresos constituyen un complemento a la renta del hogar que, como ya se vió anteriormente, es en general baja.

La característica definitoria de este perfil es que las mujeres que componen este grupo se aproximan al mercado laboral con un fuerte condicionamiento determinado por sus circunstancias familiares, como es la existencia de personas que requieren sus cuidados constantes o con gran dedicación. Este hecho hace que en ocasiones el mercado irregular sea la única vía que les permite compatibilizar el cuidado de las personas dependientes y aportar unos ingresos, que aunque no muy elevados parecen necesarios dado el nivel de ingresos medio-bajo de sus hogares. Sin duda en este perfil es donde recae con mayor dureza el proceso, en el que están inmersas las sociedades, de afrontar el cuidado de las personas dependientes de forma externa al hogar (a través de prestaciones, servicios públicos, etc.) y el choque frontal con la tradición de que las mujeres son quienes "deben" hacer esta tarea en las familias porque siempre la han hecho. Prueba de ello es que dentro de este grupo se encuentran mujeres solteras y sin hijos, que probablemente correspondan a hijas con padres de avanzada edad, o a hermanas de personas dependientes que necesitan sus cuidados.

1.5. Grupo 5. Mujeres de nacionalidad extranjera

Este perfil es cada vez más frecuente en los últimos años, debido a la llegada de mujeres inmigrantes provenientes de diferentes países que buscan en el mercado irregular una forma de obtener ingresos necesarios para poder sobrevivir, mejorar económicamente, enviar dinero a sus familias que pueden estar en otros países, o incluso regularizar su situación. Las motivaciones, como se ve, pueden ser variadas, pero en muchos casos la alternativa del mercado irregular es la única de la que se dispone.

Este grupo está formado por mujeres de nacionalidad extranjera, en su mayor parte de Latinoamérica (que son las que predominan en la muestra; no obstante las mujeres de otras nacionalidades tienen motivaciones similares, de ahí que pueda hablarse de un perfil de mujeres de nacionalidad extranjera, al margen de su origen), que tienen una edad media en torno a los 33 años y un nivel de estudios medios, si bien hay diferencias entre unas y otras. El 34% tienen estudios secundarios de primer ciclo y un 16% presenta estudios primarios o no tiene estudios, mientras que el 29% ha cursado estudios universitarios.

Entre las mujeres que forman este grupo, el porcentaje de casadas (46%) es superior a la media de mujeres en irregularidad laboral (42%), aunque el número medio de hijos (en torno a uno) es muy similar a la media. También el porcentaje de mujeres separadas, divorciadas o viudas es superior a la media del conjunto de las mujeres en situación laboral irregular y, como consecuencia, hay una menor proporción de mujeres solteras.

El sector de actividad que concentra a la mayor proporción de las trabajadoras de este grupo es el servicio doméstico, donde trabajan el 47,5% de las mujeres. Sin embargo, a diferencia de los otros perfiles donde el servicio doméstico también es la actividad principal, en este grupo la jornada media semanal es de más de 28 horas, asemejándose más a una jornada laboral completa que a la media jornada (el 37% de las mujeres de este grupo trabajan más de 30 horas a la semana), mientras que en los otros grupos que trabajaban en el servicio doméstico lo hacen una media de 18 a 20 horas semanales.

Como consecuencia de esta mayor jornada laboral, los ingresos obtenidos por su trabajo para las mujeres de este grupo son también superiores a la media (el 54% obtiene entre 301 y 600 euros de ingresos mensuales, y un 24% cobra entre 601 y 900 euros al mes), constituyendo de esta manera una parte importante del total de los ingresos con que cuentan los hogares, que son en general inferiores a la media de los hogares de las mujeres en situación laboral irregular. Además, en los hogares de estas mujeres, el número medio de personas que aporta ingresos es también inferior a la media, siendo la situación más habitual aquella en la que dos personas contribuyen a la renta familiar, lo que ocurre en el 48% de los hogares, en tanto que en un 29% adicional sólo la mujer es la que percibe ingresos.

Estas mujeres tiene una experiencia laboral de unos 8 años de media, pero sin embargo en conjunto llevan poco tiempo en su empleo actual, pues únicamente un 17% lleva más de tres años, mientras que un 42% lleva menos de un año.

2. CONCLUSIONES

La Tabla 38 recoge las principales características de los perfiles que se acaban de presentar y los valores medios para el total de las mujeres en situación laboral irregular.

Con respecto al servicio doméstico en particular, de los cinco perfiles identificados se desprende que es el sector donde trabajan mujeres de mayor edad (como se ve en los perfiles primero y cuarto) de nacionalidad española que presentan niveles de estudios bajos, y al que recurren mujeres que persiguen compatibilizar el trabajo fuera de casa con la atención de su hogar o el cuidado de personas dependientes. También en el servicio doméstico se concentran las mujeres de nacionalidad extranjera que encuentran en este sector una vía de integración en el mercado laboral, mientras que las mujeres más jóvenes, de nacionalidad española en su mayoría, tienen una participación en el servicio doméstico mucho más reducida que se centra esencialmente en el cuidado de niños/as.

Tabla 43 VARIABLES EMPLEADAS EN LA DETERMINACIÓN DE PERFILES

			Analisis cluster: Perfiles de mujeres en situación laboral irregular					
			Mujeres de mayor edad n=304	**Mujeres jóvenes en el hogar familiar n=297**	**Mujeres jóvenes independientes n=238**	**Mujeres con personas dependientes a su cargo n=43**	**Mujeres de nacionalidd extranjera n=97**	**Media de las participantes en el cluster n=979**
Variables empleadas en el análisis cluster	**Situación socioeconómica**	**Nacionalidad**	española	española	española	88% españolas	extranjera	89% españolas
		Edad media	44,7	22,4	30,2	39,3	33,1	33,0
		Nivel de estudios	59,9% primarios o sin estudios 23,4% secundarios primer ciclo	48,8% secundarios segundo ciclo o FP 24,9% estudios superiores	28,6% secundarios segundo ciclo o FP 39,1% estudios superiores	37,2% primarios o sin estudios 32,6% secundarios primer ciclo	34% secundarios primer ciclo 28,9% estudios superiores	27,4% primarios o sin estudios 28,6% secundarios segundo ciclo o FP
		Personas dependientes a su cargo	NO	NO	NO	100% SI	NO	95,6% SI
		Número de personas en el hogar	3,6	3,9	2,3	4,2	3,5	3,4
		Estado civil	78% Casada 21,1% Separada, Viuda o Divorciada	92,3% Soltera 7,7% Casada	56,3% Soltera 37,8% Casada	48,8% Soltera 37,2% Casada	46,4% Casada 40,2% Soltera	48,1% soltera 42% casada
		Número de hijos/as	2,2	0,1	0,2	1,4	0,8	0,9
		Persona que aportan ingresos en su hogar	2,1	2,7	1,9	2,5	2,1	2,3
	Condiciones laborales	**Años trabajando**	16,5	2,9	7,9	12,7	8,1	9,3
		Años en su empleo actual	62,2% más de tres años 20,7% de 1 a 3 años	56,2% menos de 1 año 33,0% de 1 a 3 años	35,7% más de tres años 34,5% de 1 a 3 años	51,2% más de tres años 30,2% de 1 a 3 años	42,3% menos de 1 año 40,2% de 1 a 3 años	35,2% más de tres años 34,6% menos de 1 año
		Horas trabajadas a la semana	19,7	15,4	28,8	18,3	28,3	21,4
		Ingresos de su trabajo	55,6% menos de 300 euros 37,8% entre 301 y 600 euros	72,7% menos de 300 euros 24,2% de 301 a 600 euros	54,2% de 301 a 600 euros 23,9% de 601 a 900 euros	62,8% menos de 300 euros 29,7% de 301 a 600 euros	52,6% de 301 a 600 euros 26,8% menos de 300 euros	48,9% menos de 300 euros 38,7% de 301 a 600 euros
	Varaibles adicionales	**Sector de actividad**	46,1% servicio doméstico	19,5% servicio doméstico 17,2% hostelería 16,2% educación	21% hostelería 20,6% servicios a empresas 18,9% servicio doméstico	48,8% servicio doméstico	47,4% servicio doméstico	31,7% servicio doméstico 16,0% servicios a empresas 14,3% hostelería
		Ingresos del hogar	40,1% entre 601 y 1.200 euros 31,3% entre 1.201 y 1.800 euros	34,4% entre 1.201 y 1.800 euros 29,2% a partir de 1.800 euros	46,5% entre 601 y 1.200 euros 27,9% entre 1.201 y 1.800 euros	52,6% entre 601 y 1.200 euros 23,7% menos de 600 euros	45,2% entre 601 y 1.200 euros 23,8% menos de 600 euros	40% entre 601 y 1.200 euros 29,6% entre 1.201 y 1.800 euros

A modo de resumen, a continuación se presentan los cinco perfiles identificados en cinco fichas breves, una por cada perfil, donde se destacan sus principales características socioeconómicas de cada uno.

Perfil 1. Mujeres de mayor edad

Nacionalidad: española

Edad media: 45 años

Estado civil: casada y con hijos

Nivel educativo: bajo

Sector de actividad: servicio doméstico

Jornada: 20 horas a la semana

Compatibilizan la atención de su hogar con el trabajo fuera para poder obtener unos ingresos que sirven de complemento a la renta del hogar.

Perfil 2. Mujeres jóvenes en el hogar familiar

Nacionalidad: española

Edad media: 22 años

Estado civil: soltera

Nivel educativo: alto

Sector de actividad: variado

Jornada: 15 horas a la semana

Viven en casa de sus padres y buscan en el trabajo irregular obtener unos ingresos para cubrir sus propios gastos.

Perfil 3. Mujeres jóvenes independientes

Nacionalidad: española

Edad media: 30 años

Estado civil: soltera y casada

Nivel educativo: alto

Sector de actividad: variado

Jornada: 29 horas a la semana

Viven en su propia casa solas o generalmente en pareja. Sus ingresos son una parte importante de los ingresos de su hogar y en general están en el mercado laboral irregular temporalmente a la espera de un empleo regularizado acorde a sus aspiraciones.

Perfil 4. Mujeres con personas dependientes a su cargo

Nacionalidad: española (89%) y extranjera (11%) en la misma proporción que el total.

Edad media: 39 años

Estado civil: soltera y casada

Nivel educativo: medio-bajo

Sector de actividad: servicio doméstico

Jornada: 18 horas a la semana

En sus hogares hay personas que necesitan su atención y cuidados. En el trabajo irregular buscan obtener ingresos para ayudar económicamente a su familia y poder compatibilizar el trabajo con la atención de la persona dependiente.

Perfil 5. Mujeres de nacionalidad extranjera

Nacionalidad: extranjera.

Edad media: 33 años

Estado civil: casada y soltera

Nivel educativo: medio

Sector de actividad: servicio doméstico

Jornada: 28 horas a la semana

El mercado de trabajo irregular es en muchas ocasiones la única alternativa para conseguir un empleo, y obtener ingresos que constituyen una parte importante de la renta de sus hogares.

A lo largo de este capítulo se han presentado cinco perfiles diferenciados entre sí, que pueden ayudar a orientar las actuaciones que desde las Administraciones y desde la propia sociedad deben implementarse para superar o solucionar los problemas de irregularidad laboral. En estos momentos, la sociedad está atravesando un proceso de reorientación y reubicación del papel de la mujer en el cuidado del hogar, de la familia, de las personas dependientes, que requiere tiempo, a la vez que un paulatino cambio cultural y sin duda un apoyo de las Administración a través de servicios sociales, guarderías, etc., para que pueda llevarse a cabo.

Capítulo VIII: Motivos y consecuencias de la irregularidad laboral sobre las mujeres afectadas. Demandas y medidas para superar esta situación

En el capítulo anterior se han descrito cinco perfiles de mujeres que trabajan en el mercado laboral irregular, caracterizados por un conjunto de cualidades personales, familiares, económicas y laborales de las mismas. Continuando con estas trabajadoras, pero pasando a aspectos más valorativos y no tan descriptivos de sus circunstancias y situaciones, en este capítulo se analizan de forma específica para cada uno de los cinco perfiles identificados, en primer lugar, las circunstancias y los motivos que han influido en las mujeres que los integran para llevarlas hasta el mercado de trabajo irregular, y las consecuencias que de ello se derivan sobre su vida, tanto laboral como personal. Siguiendo en el marco específico de cada perfil, además, se recogen las principales demandas y medidas que estas mujeres solicitan que se lleven a cabo para favorecer el acceso al mercado laboral regular.

El hecho de haber identificado cinco perfiles de trabajadoras en situación de irregularidad laboral, algunos de rasgos más tradicionales y otros más novedosos, proporciona unas condiciones iniciales para abordar este capítulo que pueden calificarse de muy positivas, porque apunta a priori a motivaciones, consecuencias y necesidades y demandas de cada uno de ellos muy diferentes. De ahí que a la hora de abordar el análisis que se presenta en este capítulo se haya optado por particularizar los resultados (motivos, consecuencias y demandas) para cada uno de los cinco perfiles, obteniéndose así particularidades de cada uno de ellos que de un análisis general para el conjunto de trabajadoras en situación de irregularidad no hubieran podido detectarse.

Con este análisis se cierra el conjunto de cuatro capítulos que, utilizando la información procedente de las encuestas específicas a mujeres, han conformado la Fase 3 de Análisis Cuantitativo de este estudio.

1. MOTIVOS Y CONSECUENCIAS DEL TRABAJO IRREGULAR

1.1. La importancia de tener trabajo

Los aspectos más valorados de tener un trabajo, para las mujeres que están en situación laboral irregular, son que el trabajo supone un complemento para la renta familiar (el 65% de las mujeres le da un importancia alta), que es una forma de conseguir la independencia económica (el 78,8% de las mujeres le concede una importancia alta) y que contribuye al aumento de la autoestima de las personas que están trabajando (de esta manera piensan el 61% de las mujeres en situación laboral irregular).

Las diferencias por perfiles, como se pueden ver en la siguiente tabla, se concentran en que las mujeres de mayor edad (82,9%), las mujeres con personas dependientes a su cargo (74,4%), y las mujeres extranjeras (69,1%) le conceden mayor importancia que los

otros perfiles (jóvenes independientes (60,9%) y jóvenes en el hogar familiar (54,9%)) al trabajo como complemento de la renta familiar, sobre todo los dos primeros perfiles (mujeres de mayor edad y mujeres con personas dependientes) donde se ha visto que su aportación económica no es la principal dentro de su hogar.

Las mujeres extranjeras y las que tienen personas dependientes a su cargo encuentran en el trabajo un mayor reconocimiento social que las mujeres pertenecientes a los otros perfiles (51,5% y 53,5% para las mujeres extranjeras y las mujeres con personas dependientes respectivamente frente al 36,2% de la media), y también consideran, en mayor proporción que en otros perfiles, que el trabajo es un medio para desarrollarse como personas (el 66% de las mujeres extranjeras opina así, frente al 52,7% de la media).

Tabla 44 LA IMPORTANCIA DE TENER TRABAJO VALORADA EN DIFERENTES ASPECTOS POR LAS MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR.

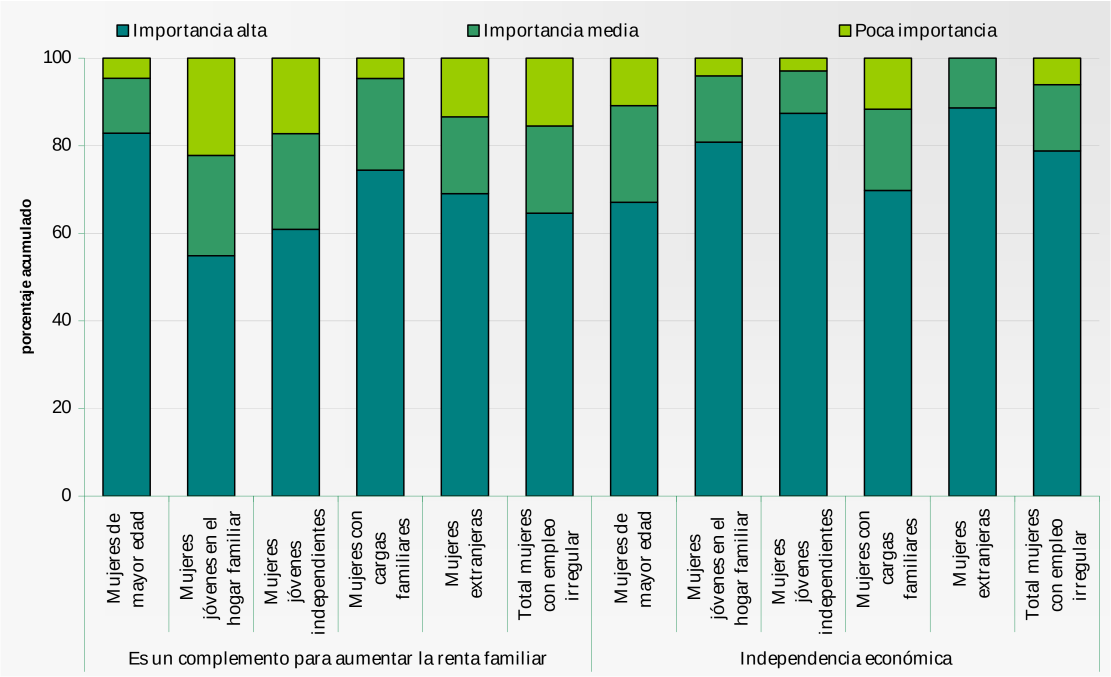
	Mujeres de mayor edad	Mujeres jóvenes en el hogar familiar	Mujeres jóvenes independientes	Mujeres con personas dependientes a su cargo	Mujeres de nacionalidad extranjera	Total mujeres en situación laboral irregular
Es un complemento para aumentar la renta familiar						
Poca importancia	4,6%	22,2%	17,2%	4,7%	13,4%	15,5%
Importancia media	12,5%	22,9%	21,8%	20,9%	17,5%	19,9%
Importancia alta	82,9%	54,9%	60,9%	74,4%	69,1%	64,6%
Reconocimiento social						
Poca importancia	24,7%	27,9%	22,3%	23,3%	21,6%	25,5%
Importancia media	39,5%	40,4%	45,8%	23,3%	26,8%	38,3%
Importancia alta	35,9%	31,6%	31,9%	53,5%	51,5%	36,2%
Acceso a prestaciones sociales						
Poca importancia	42,1%	33,0%	32,4%	37,2%	30,9%	35,8%
Importancia media	17,4%	21,9%	20,2%	11,6%	20,6%	19,7%
Importancia alta	40,5%	45,1%	47,5%	51,2%	48,5%	44,5%
Es un medio para desarrollarse como persona						
Poca importancia	18,1%	11,8%	14,3%	14,0%	12,4%	15,2%
Importancia media	39,1%	35,4%	27,3%	27,9%	21,6%	32,2%
Importancia alta	42,8%	52,9%	58,4%	58,1%	66,0%	52,7%
Independencia económica						
Poca importancia	10,9%	4,0%	2,9%	11,6%	0,0%	6,1%
Importancia media	22,0%	15,2%	9,7%	18,6%	11,3%	15,1%
Importancia alta	67,1%	80,8%	87,4%	69,8%	88,7%	78,8%
Autoestima						
Poca importancia	9,9%	8,8%	8,4%	9,3%	5,2%	9,5%
Importancia media	36,2%	29,0%	28,6%	25,6%	21,6%	29,7%
Importancia alta	53,9%	62,3%	63,0%	65,1%	73,2%	60,8%
Es un medio para relacionarse con otras personas						
Poca importancia	15,5%	9,1%	10,5%	14,0%	10,3%	11,9%
Importancia media	33,2%	37,4%	28,2%	20,9%	32,0%	32,2%
Importancia alta	51,3%	53,5%	61,3%	65,1%	57,7%	55,9%

Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

No hay que olvidar que en el caso de las mujeres extranjeras el trabajo, aunque sea irregular, es en muchas ocasiones una puerta de entrada para la integración dentro de la sociedad. Para las mujeres con personas dependientes, el trabajo se convierte además en un medio para relacionarse con otras personas (65,1% frente al 55,9% de la media), pues las mujeres que componen este grupo se caracterizan por tener fuertes obligaciones dentro de su hogar, y el trabajo, además de la aportación económica que supone, se convierte también en un mecanismo para potenciar las relaciones personales y para obtener un reconocimiento que de otra manera posiblemente no tengan.

Las mujeres jóvenes independientes y las mujeres extranjeras son las que en mayor proporción piensan que el trabajo es un medio para conseguir la independencia económica (el 87,4% y 88,7% respectivamente frente al 78,8% de la media). Este resultado es muy lógico pues, como se ha visto anteriormente en estos dos grupos es donde el peso económico de los ingresos de la mujer es mayor que en otros perfiles, siendo en muchos casos la principal aportación económica de su hogar. De hecho, estos dos perfiles y el de las mujeres jóvenes en el hogar familiar le dan más importancia al trabajo como medio de obtener una independencia económica que como complemento de la renta familiar. Mientras que en los perfiles de las mujeres de mayor edad y las mujeres con personas dependientes a su cargo, ocurre lo contrario.

Gráfico 68 IMPORTANCIA DEL TRABAJO COMO MEDIO PARA LA INDEPENCENCIA ECONÓMICA Y COMO COMPLEMENTO DE RENTA FAMILIAR.



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

Para las mujeres jóvenes en el hogar familiar el aspecto más valorado del trabajo es la independencia económica que les proporciona (80,8%), entendida en este caso como un medio de obtener ingresos que no les hagan depender tanto de sus familias, generalmente de sus padres. Como ya se vio al describir los perfiles, por lo general los ingresos de las mujeres de este grupo se destinan a su consumo y disfrute y no como una contribución a la renta familiar, tal y como sucede con los otros cuatro perfiles.

1.2. Los motivos para acceder a un empleo en situación laboral irregular

El principal motivo por el que las mujeres se deciden a entrar en un empleo irregular es la obtención de ingresos. Y el hecho de que sea en un marco de irregularidad se debe principalmente al bajo salario que perciben, ya que para el 55% de las mujeres este bajo salario hace que no les compense cotizar a la Seguridad Social. En un 51% de las situaciones, este trabajo irregular permite compatibilizar la obtención de ingresos con la atención a la familia, es decir, ofrece una flexibilidad horaria o dedicación que en muchas ocasiones no ofrece el empleo regular. También se arguye por el 51% de las mujeres que su situación laboral actual esta socialmente aceptada, lo que unido a que el 43% señalan que su situación viene impuesta por el empleador/a, hace que no tengan otra alternativa que aceptar la irregularidad si quieren optar al empleo. Esta situación nuevamente esta amparada, según el 43% de las trabajadoras, porque en los trabajos que realizan hay pocas posibilidades de que la Administración pueda ejercer un eficiente control fiscal.

Al analizar los diferentes perfiles, se ve que los argumentos dados anteriormente para la totalidad de las mujeres en situación laboral irregular, se hacen más sentidos en el caso de las mujeres de mayor edad y de las mujeres con personas dependientes a su cargo. En ambos casos el porcentaje de mujeres que declaran que el trabajo en el que están les permite compatibilizar los cuidados de sus familias y el obtener unos ingresos que complementen la renta del hogar es muy superior a la media de las mujeres en situación laboral irregular (así opinan el 86,5% de las mujeres de mayor edad y el 76,7% de las mujeres con personas dependientes, mientras que sólo el 51,3% del total de las mujeres en situación laboral irregular. Recuérdese que en estos dos perfiles los ingresos obtenidos son en la mayoría de los casos complementos de la renta familiar, no la fuente principal de ingresos, como ocurre en mayor medida con las mujeres extranjeras y las mujeres jóvenes independientes). Adicionalmente, sobre todo en el caso de las mujeres de mayor edad, hay que tener en cuenta otros factores como su bajo nivel formativo que les puede dificultar el acceso a otro tipo de empleos (el 41% de las mujeres de mayor edad señalan este motivo). A esto hay que añadir los problemas que tienen para volver a encontrar un empleo una vez que han salido del mercado de

trabajo (29,3%), situación que se ha dado en muchas ocasiones tras permanecer durante un tiempo en su hogar después de tener hijos y mientras estos eran pequeños. La tabla siguiente recoge una selección de motivos que pueden condicionar la elección de un empleo irregular, y el porcentaje de mujeres dentro de cada perfil y para el total de mujeres en situación laboral irregular, que ha considerado que dichos motivos han influido en su elección de empleo y en sus actuales condiciones laborales.

Dentro del perfil de las mujeres extranjeras destaca que el 51,5% señala que están en el mercado irregular porque carecen de papeles y por lo tanto no encuentran otra alternativa.

Las mujeres jóvenes tanto las que están en el hogar familiar como las jóvenes independientes le otorgan menor importancia, que los demás perfiles, a los motivos que aparecen en la tabla siguiente como determinantes en su elección del empleo. No obstante, sus principales motivaciones para entrar en el mercado de trabajo irregular, al igual que en los otros grupos, son la posibilidad de obtener ingresos económicos, y que debido a los bajos salarios no les compensa cotizar a la seguridad social (el 53%). Además las mujeres jóvenes señalan en un porcentaje elevado que se existe una aceptación social de la situación (el 50,8% y el 46,8% para las jóvenes independientes y las jóvenes en el hogar familiar respectivamente), y pocas posibilidades de que se ejerza un control eficiente de la actividad realizada por parte de la Administración (de esta opinión son el 45% de las jóvenes independientes y el 37% de las jóvenes que están en el hogar familiar).

Tabla 45 CIRCUNSTANCIAS QUE INFLUYEN EN LA ELECCIÓN DE UN EMPLEO EN EL MERCADO DE TRABAJO IRREGULAR. PORCENTAJE DE MUJERES QUE CONSIDERA QUE LOS MOTIVOS HAN INFLUIDO EN SU ELECCIÓN.

	Mujeres de mayor edad	Mujeres jóvenes en el hogar familiar	Mujeres jóvenes independientes	Mujeres con personas dependientes a su cargo	Mujeres de nacionalidad extranjera	Total mujeres en situación laboral irregular
El salario es tan bajo que no le compensa cotizar a la S.S.	67,4	53,2	52,5	76,7	44,3	55,3
Es una posibilidad de obtener ingresos económicos extra	83,9	71,4	65,5	88,4	57,7	70,3
Existe cierta aceptación social de la situación	53,6	46,8	50,8	67,4	45,4	51,0
No tiene papeles y no tiene alternativa	3,3	3,7	2,1	16,3	51,5	8,9
Dejo de trabajar hace algunos años, y cuando ha querido volver no encuentra otra alternativa	29,3	4,4	14,7	25,6	17,5	15,8
Es ama de casa, sin experiencia labotal, y no ha encontrado otro tipo de trabajo	41,1	3,7	6,3	27,9	14,4	17,9
Prefiere cobrar todo el salario y ha llegado a un acuerdo con el empleador	37,5	25,6	36,1	46,5	30,9	30,8
Perdió su trabajo por quedarse embarazada y cuando ha querido volver no ha encontrado otro tipo de empleo	9,5	2,4	3,4	2,3	4,1	4,8
Es un tipo de trabajo que le permite atender a su familia y obtener ingresos extra	86,5	32,0	40,8	76,7	41,2	51,3
La maternidad ha condicionado su inserción laboral reduciendo sus posibilidades de elegir empleo	24,7	3,4	8,0	25,6	7,2	12,5
El trabajo que realiza tiene reducidas posibilidades de control fiscal/laboral por la administración	50,0	37,0	45,0	60,5	36,1	43,1
Su bajo nivel de formación le ha obstaculizado el acceso a otro tipo de empleo	41,1	7,7	16,8	30,2	14,4	20,8
La actividad que realiza tiene elevada estacionalidad	31,3	25,3	30,3	44,2	26,8	28,8
Su marido esta en paro y prefiere el salario bruto	3,6	0,3	1,7	2,3	0,0	1,6
Su empleador/a le ha impuesto sus actuales condiciones	45,1	46,1	45,0	65,1	36,1	42,8

Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

1.3. Las consecuencias de estar en el mercado laboral irregular

El desarrollo de la actividad laboral en el mercado de trabajo irregular, en vez de hacerlo en el mercado de trabajo regular, tiene una serie de efectos y consecuencias tanto en la vida laboral como en la vida personal de las mujeres que desarrollan estos trabajos. Si bien, como se ha indicado anteriormente, no en todos los casos las implicaciones son las mismas, sino que dependen de la situación de cada mujer.

En general, las principales consecuencias que se han señalado son que el trabajo irregular impide beneficiarse de prestaciones sociales (74,5%), como el subsidio de desempleo o la jubilación entre otras, a las que dan derecho los trabajos que se realizan en el mercado regular. También el 60% de las mujeres opina que por estar en situación laboral irregular se recortan sus posibilidades de solicitar mejoras en sus condiciones laborales sobre todo las relacionadas con aumentos salariales, mejores horarios, o vacaciones por ejemplo.

En cuanto a las consecuencias en la vida personal, el factor más destacado es que limita la independencia económica (están de acuerdo con esta afirmación el 44,9% de las mujeres en situación laboral irregular) , pues en general son trabajos peor retribuidos que los que se ofrecen en el mercado laboral regular. En las tablas siguientes pueden verse los porcentajes de mujeres que se muestran de acuerdo con que estos factores condicionan su vida laboral y personal.

No obstante, como se ha apuntado anteriormente, las consecuencias no son las mismas ni igualmente sentidas por todas las mujeres, sino que dependen en gran medida de su situación socioeconómica. De esta manera se puede ver que si bien la falta de acceso a las prestaciones sociales es un problema para el 75% de las mujeres, esta situación se hace más sentida en el caso de las mujeres con personas dependientes (84%), para las mujeres de mayor edad (81%) y para las jóvenes independientes (79%), mientras que sobre todo las jóvenes en el hogar familiar (68%) son las que menor importancia conceden a este hecho. Se puede ver como los perfiles con mujeres con mayores edades medias (mujeres de mayor edad y mujeres con personas dependientes) son las que más importancia conceden a las prestaciones sociales, pues en estos casos pueden ver más próxima la edad de jubilación o probablemente han pasado alguna vez por una situación de desempleo donde se han podido sentir la ausencia de dichas prestaciones.

La opinión de que el trabajo irregular relega a tareas tediosas (39,5%) se da más en el caso de las mujeres de mayor edad (43,1%), de las mujeres con personas dependientes (44,2%) y de las mujeres de nacionalidad extranjera (53,6%). Estos tres perfiles están relacionados en gran medida con el trabajo a domicilio, donde se suelen realizar tareas más repetitivas, por lo que parece que este resultado esta vinculado al tipo de tareas que se desarrollan. Nuevamente son las jóvenes en el hogar familiar las que menor

acuerdo muestran con esta opinión (33,3%), lo que puede responder a que, como se vio, sus trabajos están repartidos entre las diferentes actividades económicas.

El 44% de las mujeres en situación laboral irregular señalan que el hecho de estar en un trabajo irregular dificulta la posibilidad de encontrar un empleo regularizado. Nuevamente hay diferencias entre los diferentes perfiles y mientras las jóvenes en el hogar familiar y las jóvenes independientes son las que menos coinciden con este hecho (38% y 39% respectivamente), las mujeres de nacionalidad extranjera son las que mayor importancia le dan, y el 68% opina que es una dificultad para acceder al mercado de trabajo regular. Esta mayor importancia que le conceden parece claramente marcada porque, como se ha visto anteriormente, para muchas de estas mujeres la falta de autorización para residir y trabajar hace que el mercado de trabajo irregular sea su única opción y no aspiran (de momento) a poder dar el salto al mercado regularizado.

En relación con el aspecto anterior, las mujeres extranjeras (54%) y sobre todas las que tienen personas dependientes a su cargo (58%) consideran que el mercado irregular dificulta o impide el desarrollo y la promoción profesional, porque no ofrece opciones para la evolución dentro del propio trabajo. Y como se vio anteriormente también estos dos grupos son los que mayor énfasis hacen en que recorta las posibilidades de pedir mejoras en sus condiciones laborales. Por el contrario nuevamente son las jóvenes las que menor acuerdo muestran con estas opiniones (36,7%), pues son grupos para los que el trabajo irregular es una situación más transitoria que para los otros perfiles, y que en ocasiones les sirve de puente hacia el trabajo regularizado como un medio para adquirir experiencia profesional.

En cuanto a las consecuencias sobre la vida personal, son nuevamente los perfiles de mujeres de nacionalidad extranjera y las mujeres con personas dependientes las que sienten de manera más acusada que el trabajo en el mercado irregular tiene consecuencias negativas para su vida personal. Esto parece tener relación con que la presencia en el mercado de trabajo irregular de ambos grupos es más forzada debido a condicionamientos externos, como puede ser en el caso de algunas mujeres extranjeras la imposibilidad de acceder al mercado regular. Ambos grupos son los que piensan en proporción mayor que otros perfiles que el empleo irregular aísla socialmente (así opina el 26,8% de las mujeres de nacionalidad extranjera, y el 27,9% de las mujeres con persona dependientes a su cargo, frente al 18,7% del total de las mujeres irregulares), que reduce la autoestima (33% y 30,2% respectivamente, frente al 21,3% de la media) y que reduce la valoración personal que la familia y los amigos tienen de ellas (30,9% y 25,6% respectivamente frente al 19,2% de la media).

Al igual que con las consecuencias sobre la vida laboral las mujeres jóvenes, sobre todo las jóvenes que viven en el hogar familiar son quiénes mayor desacuerdo muestran con estas opiniones. Las explicaciones como en el caso anterior se pueden encontrar en que para las mujeres jóvenes el trabajo en el mercado irregular es una etapa transitoria

mientras se obtiene un empleo regularizado, y en el caso de las más jóvenes incluso es una vía para obtener unos ingresos y para ganar una experiencia laboral. Sin embargo, para buena parte de las mujeres con personas dependientes y de las mujeres extranjeras, el trabajo en el mercado irregular aparece como la principal opción laboral, bien porque no tienen autorización para residir y trabajar, y por tanto posibilidades de acceder al mercado regular o bien porque la atención a sus familiares hacen que deban adaptarse a empleos con determinados horarios flexibles que sólo están encontrando en el mercado irregular. Estas situaciones hacen muy difícil para estas mujeres que puedan cambiar estos trabajos por otros empleos regularizados, y en cierto modo se sienten atrapadas dentro del mercado irregular, ya que no se convierte en una alternativa más, sino en su única opción.

Tabla 46 CONSECUENCIAS SOBRE LA VIDA LABORAL DE ESTAR EN EL MERCADO DE TRABAJO IRREGULAR.

	Mujeres de mayor edad	Mujeres jóvenes en el hogar familiar	Mujeres jóvenes independientes	Mujeres con personas dependientes a su cargo	Mujeres de nacionalidad extranjera	Total mujeres en situación laboral irregular
Impide beneficiarse de prestaciones sociales						
Desacuerdo	5,3%	11,4%	8,0%	4,7%	10,3%	9,8%
Neutralidad	13,5%	20,9%	12,6%	11,6%	17,5%	15,8%
Acuerdo	81,3%	67,7%	79,4%	83,7%	72,2%	74,5%
Relega a tareas tediosas, pesadas, etc						
Desacuerdo	18,4%	24,9%	25,2%	20,9%	18,6%	23,9%
Neutralidad	38,5%	41,8%	34,5%	34,9%	27,8%	36,6%
Acuerdo	43,1%	33,3%	40,3%	44,2%	53,6%	39,5%
Dificulta encontrar un empleo regularizado						
Desacuerdo	15,8%	24,2%	18,1%	16,3%	14,4%	20,6%
Neutralidad	33,6%	37,4%	42,4%	34,9%	17,5%	35,4%
Acuerdo	50,7%	38,4%	39,5%	48,8%	68,0%	44,0%
Impide el desarrollo y la promoción profesional						
Desacuerdo	15,1%	25,9%	17,2%	16,3%	12,4%	20,3%
Neutralidad	44,4%	37,4%	40,3%	25,6%	34,0%	38,3%
Acuerdo	40,5%	36,7%	42,4%	58,1%	53,6%	41,4%
Recorta la posibilidad de pedir mejoras en sus condiciones laborales						
Desacuerdo	8,9%	18,5%	16,0%	9,3%	13,4%	15,2%
Neutralidad	25,7%	30,3%	20,6%	16,3%	20,6%	24,9%
Acuerdo	65,5%	51,2%	63,4%	74,4%	66,0%	59,9%
Quita aliciente a buscar un empleo que de acceso a prestaciones sociales						
Desacuerdo	22,0%	33,0%	29,8%	30,2%	25,8%	29,3%
Neutralidad	45,4%	40,1%	38,2%	32,6%	35,1%	39,5%
Acuerdo	32,6%	26,9%	31,9%	37,2%	39,2%	31,2%
Perjudica la valoración profesional que las demás personas tienen respecto de una misma						
Desacuerdo	33,9%	37,0%	31,1%	30,2%	20,6%	33,9%
Neutralidad	37,8%	40,4%	39,9%	37,2%	39,2%	39,3%
Acuerdo	28,3%	22,6%	29,0%	32,6%	40,2%	26,8%

Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

Tabla 47 CONSECUENCIAS SOBRE LA VIDA PERSONAL DE ESTAR EN EL MERCADO DE TRABAJO IRREGULAR. PORCENTAJES

	Mujeres de mayor edad	Mujeres jóvenes en el hogar familiar	Mujeres jóvenes independientes	Mujeres con personas dependientes a su cargo	Mujeres de nacionalidad extranjera	Total mujeres en situación laboral irregular
Aisla socialmente						
Desacuerdo	46,7	53,5	58,8	48,8	34,0	51,1
Neutralidad	30,6	31,3	27,7	23,3	39,2	30,3
Acuerdo	22,7	15,2	13,4	27,9	26,8	18,7
Reduce la autoestima						
Desacuerdo	45,7	48,1	45,0	41,9	32,0	45,4
Neutralidad	32,2	32,0	36,1	27,9	35,1	33,3
Acuerdo	22,0	19,9	18,9	30,2	33,0	21,3
Limita la independencia económica						
Desacuerdo	27,6	24,6	24,8	20,9	15,5	25,5
Neutralidad	34,9	31,0	27,7	27,9	32,0	29,6
Acuerdo	37,5	44,4	47,5	51,2	52,6	44,9
Reduce la valoración personal que la familia y los amigos tienen de una misma						
Desacuerdo	53,6	58,9	51,7	48,8	40,2	53,6
Neutralidad	27,6	26,9	25,6	25,6	28,9	27,3
Acuerdo	18,8	14,1	22,7	25,6	30,9	19,2

Fuente: Encuesta a Mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

2. DEMANDAS Y MEDIDAS

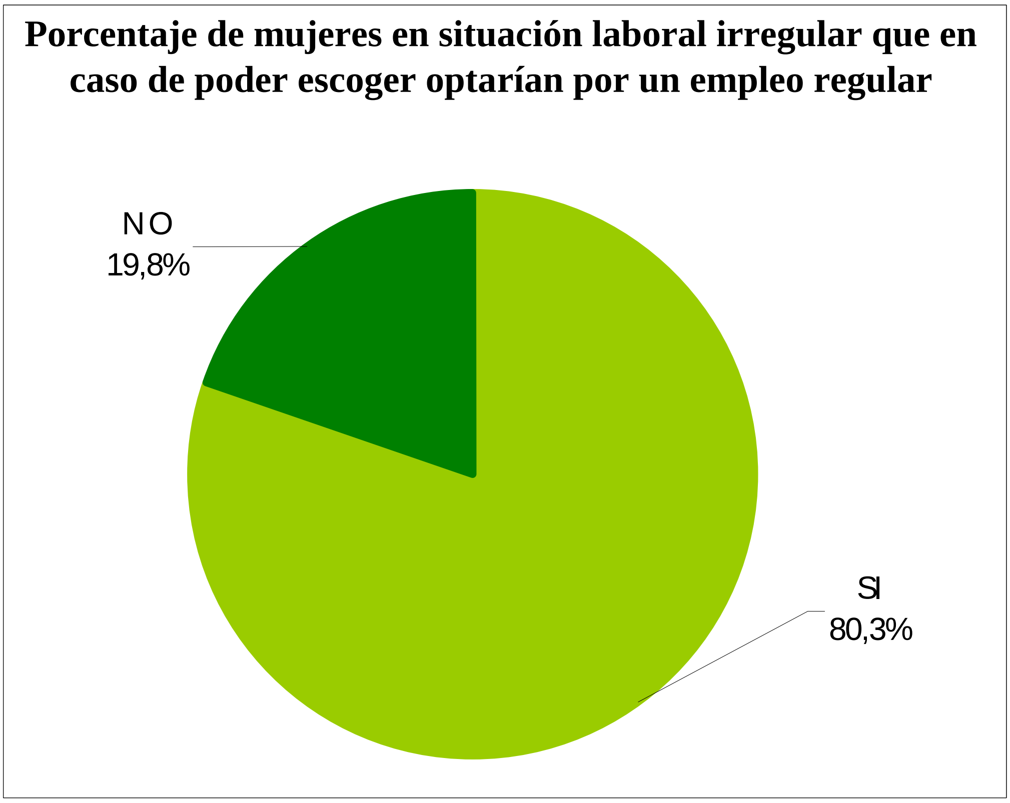
2.1. Demandas para favorecer el acceso al mercado de trabajo regular

El 80% de las mujeres que se encuentran en situación laboral irregular han señalado que si pudiesen elegir, preferirían tener un empleo en el mercado regular, con contrato y cotizando a la seguridad social, que garantizase el acceso a prestaciones sociales. Los motivos del 20% restante (que no opinan así) pueden ser variados y entre ellos se destaca la asociación que se hace entre el trabajo regular con una perdida de ingresos debido a las cotizaciones. Otros motivos, sobre todo en el caso de las jóvenes son que al trabajar más puntualmente no se valora tanto las prestaciones futuras como el ingreso actual, y en el caso de algunas mujeres extranjeras se debe a que su situación no legal en el país puede quedar declarada si intentan acceder a un trabajo regular. No obstante, hay un 80% de mujeres que han señalado que si pudiesen optarían por un empleo regularizado, es decir que su actual situación en el mercado laboral irregular es

forzada, mientras que tan sólo el 20% restante parece que se halla en dicho mercado laboral de forma voluntaria.

Por perfiles, la mayor proporción de mujeres que escogería cambiar a un trabajo regular se da entre las mujeres con personas dependientes a su cargo (91%), ya que estas mujeres en mayor proporción que los otros grupos han tenido en ocasiones que dejar su trabajo regular para aceptar otro en el mercado irregular que les permitiera compatibilizar el empleo con la atención a la familia (personas mayores, enfermas, con discapacidad) lo que les impide de facto en muchas ocasiones tener un trabajo regular.

Gráfico 69 PREFERENCIA POR UN EMPLEO EN EL MERCADO DE TRABAJO REGULAR. MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL IRREGULAR.

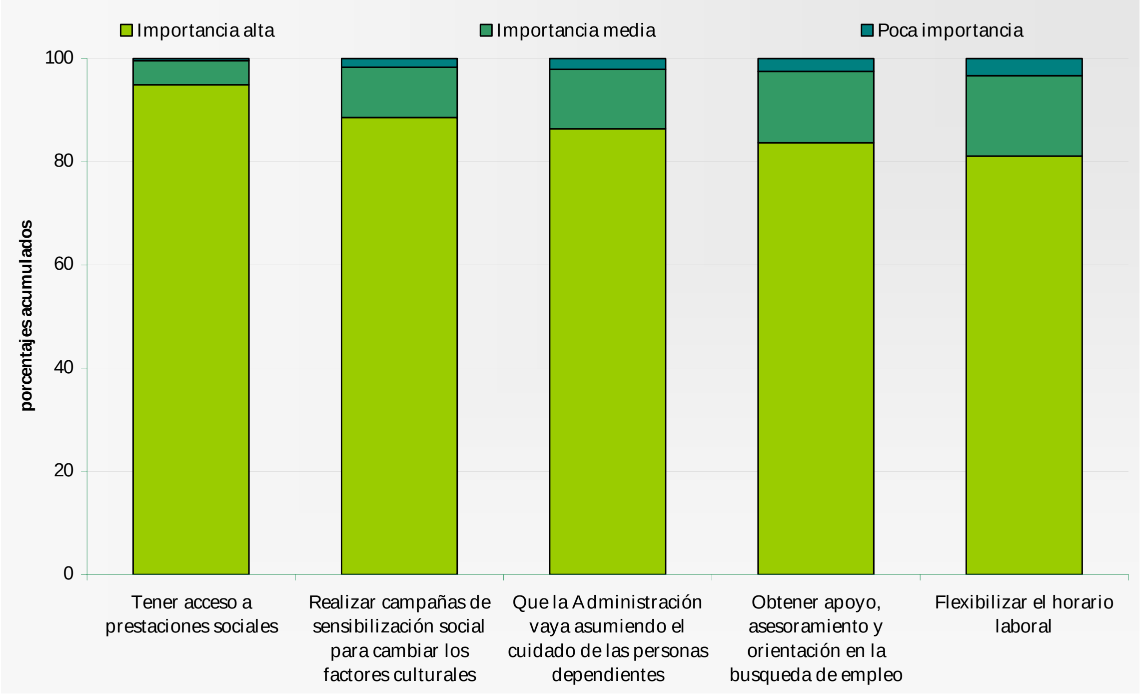


Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

Entre las demandas que las mujeres en situación laboral irregular realizan destaca el poder tener acceso a las prestaciones sociales (95%), la realización de campañas para cambiar factores culturales que lleven a considerar el trabajo de las mujeres como un complemento y no como un derecho (88,5%), y que la Administración asuma el cuidado de personas dependientes (guarderías, servicios de ayuda a domicilio, residencias, etc.) (86,5%). No obstante también son muy solicitadas la obtención de

asesoramiento, apoyo y orientación en la búsqueda de empleo, y una mayor flexibilidad laboral.

Gráfico 70 DEMANDAS A LAS ADMINISTRACIONES PARA QUE FAVOREZCAN EL ACCESO AL EMPLEO REGULARIZADO.



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

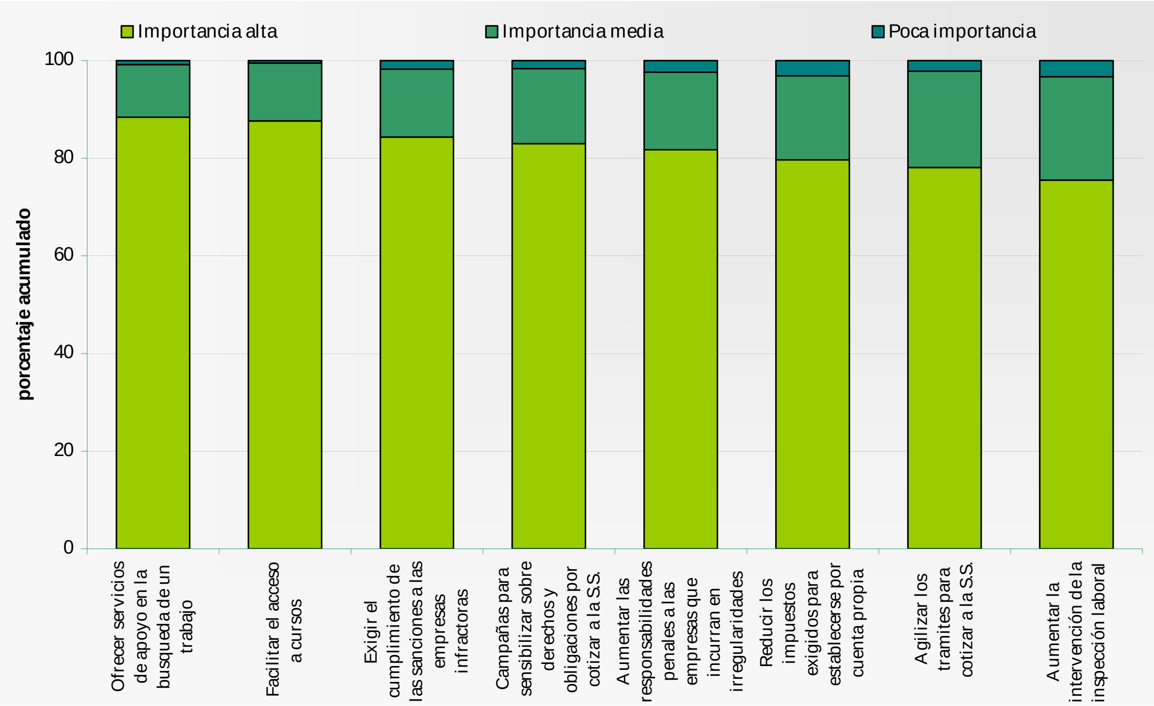
En cuanto a las demandas específicas de los perfiles analizados no hay muchas variaciones respecto a la media, ya que en general todos presentan elevados porcentajes de mujeres que reivindican las demandas comentadas anteriormente, si bien se puede apreciar algunas diferencias. Las mujeres de mayor edad son las que en mayor porcentaje demandan la flexibilidad de horarios (85,4% frente al 81,1% de la media), mientras que estas mismas mujeres y las mujeres con personas dependientes a su cargo son las que más inciden en demandar de la Administración un mayor papel en la atención a las personas dependientes (92,5% y 89,7% respectivamente frente al 86,4% de la media). Y son las mujeres extranjeras y nuevamente las mujeres que tienen personas a su cargo las que demandan en mayor proporción asesoramiento y orientación en la búsqueda de empleo.

2.2. Medidas para mejora el acceso al empleo regular

A continuación se presentan las principales medidas, que las mujeres que están en situación laboral irregular, consideran que ayudarían a mejorar las posibilidades de conseguir el acceso a un trabajo regular.

Las dos medidas que un mayor porcentaje de mujeres ha señalado son por un lado el que se ofrezcan servicios de apoyo, orientación y guía para las mujeres que están en la búsqueda del empleo (88,4%), y por otro lado que se facilite el acceso a cursos para mejorar la formación y la cualificación de las mujeres (87,6%).

Gráfico 71 MEDIDAS PARA FAVORECER EL ACCESO A EMPLEO EN EL MERCADO LABORAL REGULAR.



Fuente: Encuesta a mujeres en situación laboral irregular elaborada por el CEET.

También son muy demandadas otras medidas cuyo objetivo es luchar contra el empleo irregular. Así el 84% de las mujeres estaría a favor de medidas donde se exija que las empresas infractoras cumplan las sanciones que les hayan sido impuestas, y un 83% defiende de que se realicen campañas que tengan por objeto la sensibilización de los empleadores/as y de los propios trabajadores/as sobre sus derechos y obligaciones a la hora de cotizar a la Seguridad Social. También un 81,7% ve bien que se aumenten las responsabilidades penales a las empresas que incurran en irregularidades con sus trabajadores/as.

Otras medidas que cuentan con un alto grado de aceptación son aquellas destinadas a hacer más fácil la contratación de trabajadores por parte de las empresas o incluso para favorecer la creación de empresas. Entre éstas se pueden destacar medidas enfocadas a

agilizar los trámites y procedimientos burocráticos para cotizar a la Seguridad Social, que tienen mucha importancia para el 78% de las mujeres, o medidas para reducir los impuestos exigidos para establecerse por cuenta propia que cuenta con el apoyo del 79,6% de las mujeres.

Las diferencias en cuanto a perfiles no son muy acusadas, y en conjunto todos coinciden en la importancia de adoptar medidas para favorecer el acceso al mercado de trabajo regular. Se aprecia alguna diferencia sobre todo en las medidas destinadas a frenar la irregularidad a través de un mayor control a las empresas, donde el grupo de mujeres con personas dependientes parece concederle una menor importancia que el resto de los perfiles y, por el contrario, hay una mayor proporción que en otros grupos de mujeres que solicitan una reducción de las cotizaciones sociales. Estas diferencias se pueden deber a que las mujeres con personas dependientes, al trabajar en un porcentaje elevado en el servicio doméstico, interactúan en menor proporción con empresas y más con particulares directamente.

3. PERFILES COMPLETOS DE MUJERES EN SITUACIÓN DE IRREGULARIDAD LABORAL

Por último se muestran unas tablas resumen donde se recogen las principales características que definen cada uno de los cinco perfiles que se han analizado. Se presentan sus principales características socioeconómicas y los motivos que las han llevado a trabajar en el mercado laboral irregular, así como las consecuencias que esto puede tener en su vida laboral y personal. En estos últimos aspectos, tal y como se ha visto en los apartados previos, no hay grandes diferencias entre unos perfiles y otros, por eso en las siguientes tablas únicamente se resaltaran o los aspectos más señalados o aquellos donde cada perfil se diferencia de los demás.

Perfil 1. Mujeres de mayor edad

Nacionalidad: española

Edad media: 45 años

Estado civil: casada y con hijos

Nivel educativo: bajo

Sector de actividad: servicio doméstico

Jornada: 20 horas a la semana

Compatibilizan la atención de su hogar con el trabajo fuera para poder obtener unos ingresos que sirven de complemento a la renta del hogar

Motivos:

- Compatibilizar la obtención de ingresos extra y la atención a su familia
- Su bajo salario hace que no les compense cotizar a la S.S.
- Su bajo nivel formativo les dificulta el acceso a otros empleos
- El haber estado fuera del mercado de trabajo, debido entre otros factores a la maternidad, les dificulta el acceso a empleos regularizados

Consecuencias:

- Impide beneficiarse de prestaciones sociales
- Recorta la posibilidad de pedir mejoras laborales
- Sienten que es más difícil el acceso a empleos regularizados

Demandas y medidas:

- Mayor flexibilidad en los horarios laborales
- Que la Administración asuma un mayor papel en el cuidado de las personas dependientes
- Tener acceso a prestaciones sociales
- Disminuir las cotizaciones sociales

Perfil 2. Mujeres jóvenes en el hogar familiar

Nacionalidad: española

Edad media: 22 años

Estado civil: soltera

Nivel educativo: alto

Sector de actividad: variado

Jornada: 15 horas a la semana

Viven en casa de sus padres y buscan en el trabajo irregular obtener unos ingresos para cubrir sus propios gastos

Motivos:

- La obtención de ingresos económicos extra
- Su bajo salario hace que no les compense cotizar a la S.S.
- Existe una aceptación social de ciertas situaciones de irregularidad laboral

Consecuencias:

Son el grupo que menor importancia otorgan a las consecuencias negativas

- Desacuerdo en que relega a tareas tediosas
- Desacuerdo en que perjudica la valoración personal y profesional
- Desacuerdo en que reduce la autoestima
- Desacuerdo en que impide el desarrollo y la promoción profesional
- Limita la independencia económica

Demandas y medidas:

- Realizar campañas para cambiar los factores culturales
- Tener acceso a prestaciones sociales
- Facilitar el acceso a cursos de formación
- Ofrecer servicios de apoyo y orientación en la búsqueda de empleo
- Aumentar las responsabilidades penales para las empresas que incurran en ilegalidades

Perfil 3. Mujeres jóvenes independientes

Nacionalidad: española

Edad media: 30 años

Estado civil: soltera y casada

Nivel educativo: alto

Sector de actividad: variado

Jornada: 29 horas a la semana

Viven en su propia casa solas o generalmente en pareja. Sus ingresos son una parte importante de los ingresos de su hogar, y en general están en el mercado laboral irregular temporalmente a la espera de un empleo en el mercado de trabajo regular acorde a sus aspiraciones

Motivos:

- Obtención de ingresos económicos
- Su trabajo tiene pocas posibilidades de control fiscal/laboral
- Llegar a un acuerdo con el/la empleador/a para cobrar todo el salario

Consecuencias:

- Impide beneficiarse de prestaciones sociales
- Recorta la posibilidad de pedir mejoras laborales
- Desacuerdo con que aísla socialmente

Demandas y medidas:

- Realizar campañas de sensibilización social para modificar los factores culturales
- Tener acceso a prestaciones sociales
- Reducción de impuestos para establecerse por cuenta propia
- Agilizar trámites y procedimientos burocráticos para cotizar a la Seguridad Social
- Campañas para sensibilizar a empresarios/as y trabajadores/as de las obligaciones y derechos para cotizar a la Seguridad Social

Perfil 4. Mujeres con personas dependientes a su cargo

Nacionalidad: española (89%) y extranjera (11%) en la misma proporción que el total

Edad media: 39 años

Estado civil: soltera y casada

Nivel educativo: medio-bajo

Sector de actividad: servicio doméstico

Jornada: 18 horas a la semana

En sus hogares hay personas que necesitan su atención y cuidados. En el trabajo irregular buscan obtener ingresos para ayudar económicamente a su familia y poder compatibilizar el trabajo con la atención de la persona dependiente

Motivos:

- Compatibilizar la obtención de ingresos económicos y la atención a la familia
- Obtienen salarios bajos y no les compensa cotizar a la Seguridad Social
- Existe una aceptación social de ciertas situaciones de irregularidad laboral
- Su trabajo tiene pocas posibilidades de control fiscal/laboral
- Su empleador/a le ha impuesto sus condiciones laborales

Consecuencias:

- Impide beneficiarse de prestaciones sociales
- Dificulta el desarrollo y promoción profesional
- Recorta posibilidades de pedir mejoras en las condiciones laborales
- Limite la independencia económica
- Perfil que en segundo mayor porcentaje considera que reduce la autoestima

Demandas y medidas:

- Obtener apoyo y asesoramiento en la búsqueda de empleo
- Que la Administración asuma el cuidado de las personas dependientes
- Tener acceso a prestaciones sociales
- Reducción de impuestos para establecerse por cuenta propia

- Perfil que en menor porcentaje demanda control sobre las empresas

Perfil 5. Mujeres de nacionalidad extranjera

Nacionalidad: extranjera

Edad media: 33 años

Estado civil: casada y soltera

Nivel educativo: medio

Sector de actividad: servicio doméstico

Jornada: 28 horas a la semana

En su caso el mercado de trabajo irregular es en muchas ocasiones la única alternativa para conseguir un empleo, que necesitan pues sus ingresos constituyen una parte importante de la renta de sus hogares

Motivos:

- Obtener ingresos económicos
- No tienen papeles y no tienen alternativa

Consecuencias:

- Impide beneficiarse de prestaciones sociales
- Relega a tareas tediosas
- Dificulta el acceso a un empleo regularizado
- Dificulta el desarrollo y promoción profesional
- Recorta posibilidades de pedir mejoras en las condiciones laborales
- Aísla socialmente
- Limite la independencia económica
- Perfil que en mayor porcentaje considera que reduce la autoestima

Demandas y medidas:

- Obtener apoyo y asesoramiento en la búsqueda de empleo
- Facilitar el acceso a cursos para mejorar la formación y la cualificación de las mujeres
- Tener acceso a prestaciones sociales

- Disminuir las cotizaciones sociales

Capítulo IX: La opinión de las mujeres trabajadoras sobre su situación laboral

En este capítulo se pretende dar un paso más en la comprensión de la presencia de las mujeres en el trabajo irregular desde la perspectiva de las propias trabajadoras a través del análisis de su voz y su mirada recogida en las 50 entrevistas en profundidad con mujeres contempladas en el diseño del estudio: Mujeres que en el momento de la realización del estudio estaban trabajando de forma regular y de mujeres que lo estaban haciendo de forma irregular.

Esta aproximación de carácter cualitativo busca comprender la relación de las mujeres con el empleo irregular: cómo lo perciben, cómo y por qué llegan a él, qué supone para ellas y cómo se ven a sí mismas en esta situación laboral, las consecuencias sobre su vida personal y laboral, así como identificar las necesidades y recoger las demandas que las mujeres plantean a las Administraciones Públicas y a la sociedad dirigidas a mejorar su situación laboral y personal.

La estructura del capítulo pretende reconstruir los elementos y los procesos que articulan y dotan de sentido la relación de las mujeres entrevistadas con el trabajo irregular de acuerdo con los resultados de esta parte del estudio:

- En los dos primeros puntos se describen los dos escenarios que las mujeres entrevistadas recorren en la construcción de su relación con el trabajo irregular:
    - El primer escenario se construye en torno a la percepción y conceptualización de "cotizar a la seguridad social" entre las mujeres.
    - El segundo escenario sitúa la cotización-prestaciones en las culturas desde las que las trabajadoras construyen su identidad y su relación con el trabajo.
- El tercer epígrafe del capítulo recoge las necesidades que el estudio ha hecho visibles y las demandas formuladas por las trabajadoras en situación de irregularidad laboral dirigidas a mejorar su situación laboral y personal.

Por último, se presentan las principales conclusiones de esta parte del estudio estructuradas en torno a los tres puntos focales de ésta: Causas – Consecuencias – Necesidades y Demandas desde el punto de vista de las mujeres.

1. TRABAJO IRREGULAR Y TRABAJO REGULAR DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LAS MUJERES

De acuerdo con los resultados del estudio, la relación de las mujeres trabajadoras con el trabajo irregular arranca en un primer escenario en el que se construye (y construyen) el significado y el sentido del trabajo regular y del trabajo irregular, articulado en torno a las siguientes dimensiones discursivas:

i. Lo que significa para ellas cotizar a la Seguridad Social.

ii. La experiencia (directa y/o indirecta) de "normalización" del trabajo irregular en el mercado de trabajo y en los itinerarios laborales.

iii. La pérdida de valor y de sentido de la cotización misma derivada, fundamentalmente, de la percepción de precariedad laboral y del distanciamiento entre las nuevas (y menos nuevas) modalidades de trabajo que atraviesan el mercado y el modelo en el que se sustenta la vinculación entre cotización y prestaciones.

1.1. ¿Qué significa cotizar a la Seguridad Social?

Entre las mujeres entrevistadas han emergido dos maneras de entender la cotización a la Seguridad Social:

- Como un elemento ligado de forma esencial al trabajo reconocido, normalizado y que integra en una sociedad que protege, otorga derechos y exige obligaciones a sus ciudadanos (lo que puede denominarse **concepto estructural de cotización**).

- Como una característica del trabajo y la situación laboral (lo que se denota por **concepto relativo de cotización**).

1.1.1. Concepto estructural de cotización

Para algunas de las mujeres participantes en el estudio, cotizar a la Seguridad Social tiene un valor absoluto ligado de forma esencial con el trabajo y/o la relación laboral: el hecho de cotizar a la Seguridad Social se inscribe en una concepción estructural de la sociedad en la que la ciudadanía está ligada en un entramado de derechos y obligaciones que permite la creación de un sistema que les protege.

En este contexto cotizar:

- No es algo que se pueda elegir: es algo esencial al trabajo, una obligación ligada a la actividad laboral e inscrita en la relación laboral entre empleador/a y empleado/a y entre trabajador/a (autónomo/a) y sociedad.

- Dota al trabajador o la trabajadora del derecho de entrar en este sistema de derechos y protección.

De ahí que, estar en una situación de regularidad o de irregularidad en el trabajo remita no a dos formas de estar en el mundo laboral sino a **estar dentro o a estar fuera del mundo laboral**:

- El trabajo regular supone estar integrado socialmente, supone estar dentro del mercado laboral, supone tener experiencias laborales reconocidas socialmente y, por lo tanto, con valor en la vida laboral de las trabajadoras.

- El trabajo irregular "*no vale para nada*", por situar a la trabajadora fuera del mercado laboral, fuera del sistema social de derechos y protección y, en consecuencia, conduce a la marginalización y a la exclusión social.

A esto se suma, el que para estas mujeres trabajo irregular y trabajo precario, en principio, se identifican.

1.1.2. Concepto relativo de cotización

La **mayoría** de las mujeres participantes en el estudio comparten una comprensión de lo que significa cotizar a la Seguridad Social:

- Que parte de la consideración de la cotización y de las prestaciones derivadas como **una característica o una de las condiciones** que caracterizan un trabajo concreto. Una característica que se suma a otras como el sueldo, las horas y el horario de trabajo, la proximidad con los intereses o el ajuste con el itinerario profesional, etc.

- Y se plantea su pago como una cuestión **individual, abierta a la valoración y relativa** en función de los contextos desde los que se valora (con sus criterios y prioridades), aunque conozcan y reconozcan (ninguna la cuestiona) su obligatoriedad desde el punto de vista normativo.

Desde esta perspectiva la mujer trabajadora:

1. **Valora** ("*me merece o no la pena*") el coste de la cuota con relación a las prestaciones asociadas, inscribiendo este intercambio en una comprensión personal y no estructural: se paga el derecho a recibir atención médica, el paro o la jubilación en una concepción muy próxima a la adquisición de servicios o a la realización de un ahorro o una inversión.

2. **Compara el coste** que le supone cotizar a la Seguridad Social con otro tipo de ofertas que le aseguran prestaciones próximas o semejantes, como Fondos de Pensiones, seguros médicos privados, etc.

3. No atribuye un valor absoluto a la cotización sino que **su valor se construye con relación a las características de cada trabajo, al momento y a la historia laboral de cada mujer**, interpretadas desde la cultura de trabajo en la que cada una de ellas construye su relación con el trabajo:

   "Porque me separé y entonces tuve que buscar algo porque lo necesitaba. Ahora con 43 años me lo estoy pensando mucho mucho, lo de la Seguridad Social, porque ¡claro!, como estás muy atareada y te mueves mucho y con el trabajo y tal, no tienes mucho tiempo, pero bueno, a veces cuando llego a casa por la noche si lo pienso y digo yo, así no puedo seguir porque claro el día de mañana qué va a ser de mi vida, qué va a ser de mi vida sin cotizar, ni, porque oye, tengo tiempo, pero bueno ahora ya no es tanto, yo llevo años, pero no los suficientes como para tener el día de mañana una pensión; pero bueno, lo que pasa es que está muy difícil, muy difícil, encontrar algo que sean 8 horas, que te

> *aseguren, lo que tienes no lo puedes dejar por un trabajo que te ofrecen a media jornada, temporal, por unos meses, porque sabes que lo que tienes es fijo, aunque no sea cotizando, nadie te plantea un contrato en condiciones. Y un trabajo siempre es eventual, por 3 meses, 4 meses, 5 meses, y, claro, lo que tengo sé que es fijo y no lo puedo dejar, porque claro, a lo mejor me han ofrecido porque sí me han ofrecido, trabajos de 8 horas, la jornada completa, pero son para 3 meses o 4 meses; y luego, cuando acaban los 3 o 4 meses, qué hago. Yo no me puedo permitir el lujo de no ingresar dinero en casa, en una palabra, porque de momento los críos están a mi cargo, están estudiando los dos y yo soy la que tengo que tirar con toda la papeleta".*

De ahí, que incluso **entiendan y justifiquen** (y no denuncien) que los empleadores y las empleadoras las contraten sin seguridad social (porque, dicen, no puedan asumir ese gasto).

1.2. Normalización del Trabajo Irregular

Para la mayoría de las mujeres entrevistadas el trabajo irregular no constituye un mundo laboral marginal o ajeno al mercado de trabajo, sino que forma parte de la oferta de trabajo normalizado.

Esta percepción de normalización del trabajo irregular se nutre por diversas vías. Por un lado, la oferta de trabajos en los que no se cotiza por todas las horas trabajadas o se contrata bajo un concepto distinto al trabajo que se realiza o, sencillamente, no se cotiza, constituye una **experiencia cotidiana** (actual o pasada) **y próxima** (vivida directa y/o indirectamente a través de personas cercanas o conocidas) para la práctica totalidad de las mujeres (todas las edades, formación y hábitat):

- Se trata de una realidad cotidiana del mercado de trabajo que atraviesa todos los sectores de actividad aunque en cada uno de ellos tiene características propias.
- Que ha acompañado a la mujer desde su incorporación al mercado laboral.
- Que se ofrece como posibilidad en todos los momentos de la vida laboral.

Por otro, la irregularidad o regularidad de las experiencias de trabajo **no parece ser un eje de diferenciación ni de exclusión/inclusión** a la hora de construir el curriculum laboral de la trabajadora ni de su valoración en el mercado de trabajo.

A esto se suma, la existencia dentro del mundo de trabajo de:

- Figuras o modalidades laborales o cuasi laborales reglamentadas en las que /se trabaja/ pero no existe la obligación de cotizar a la Seguridad Social, como los contratos en prácticas o las becas de colaboración en Universidades, Institutos de investigación, etc.;
- Reglamentaciones específicas que limitan o dificultan la contratación y/o establecen unos límites mínimos para trabajar sin cotizar, como sucede con la contratación de familiares directos en los negocios o las explotaciones agrarias, o con la contratación de empleadas del hogar por horas.

Todo ello hace que **las fronteras se diluyan**, no sólo en la vida del mercado sino en la percepción que las mujeres tienen de la misma reglamentación de referencia.

1.3. Pérdida del valor de la cotización a la Seguridad Social

Los contratos temporales por horas o días, los contratos por obra o servicio, la media jornada,..., es decir, los elementos asociados a la percepción generalizada de precariedad, de falta de estabilidad en el empleo y de fragmentación de la vida laboral hace que entre las mujeres participantes en el estudio esté en crisis el suelo mismo sobre el que se asienta una de las prestaciones fundamentales asociadas a la cotización a la Seguridad Social: la jubilación, asociada a la posibilidad de lograr una vida laboral estable, continua y prolongada.

Desde su percepción y experiencia se plantean:

- ¿Cuántos fines de semana se tendrían que sumar para tener un mes de cotización?
- ¿Cuántos años trabajando media jornada se tendrían que sumar para poder acumular los años mínimos exigidos?
- ¿Vale la pena cotizar si no sé si voy a cubrir el mínimo de años necesarios exigidos para poder tener derecho a algo?
- Etc.

En este sentido, **precariedad no se asocia directamente a trabajo irregular**. Una de las mujeres entrevistadas describe la precariedad en la que vive debido a que su contrato es por obra:

> *"Hay que vivirlo el día a día, es decir, tienes que organizarte, tienes que saber lo que estás ganando hoy, mañana a lo mejor no lo tienes y es que, siempre tener un remanente, no te puedes lanzar a la aventura de ponerte a comprar cosas así, un poco a lo loco, no, decir, o cambio de coche o me compro un piso, esas cosas tienes que tenerlas con la mente fría porque tú sabes que hoy por hoy tienes unos ingresos mensuales y mañana, igual, no los tienes".*

Además, el **valor de las prestaciones se diluye** al lado de otras cuestiones:

- Ante la imagen que del mercado laboral tienen las mujeres de manera mayoritaria cobran relevancia dos aspiraciones básicas: un sueldo digno que permita vivir y un empleo estable.
- La posibilidad de tener un trabajo en el que la mujer pueda sentirse a gusto al estar vinculado con sus intereses o formación, en el que pueda sentirse capaz y con posibilidades de comprometerse, en el que no se sienta estancada sino que puede aprender y asumir retos, en el que conoce a gente y puede establecer relaciones personales positivas.

1.4. Posiciones de las mujeres ante la cotización a la Seguridad Social

La **mayoría de las mujeres** (inmigrantes y españolas) parten de la comprensión de la regularidad como una característica del trabajo cuyo valor es **relativo**, mientras que son muy pocas las que se aproximan a la cotización desde una comprensión estructural.

Entre estas últimas, se observa un **desplazamiento** hacia el discurso mayoritario y dominante provocado por el cruce de las otras dimensiones discursivas que constituyen este primer escenario, en el que se construye el significado que para las mujeres entrevistadas tiene cotizar a la Seguridad Social y desde el que dotan de sentido estar o no en una situación laboral irregular. Se trata de una manera de entender la cotización que **se sustenta y desarrolla (comparando y valorando) desde un conocimiento muy pobre** (y, generalmente, erróneo) de la normativa, de los derechos y obligaciones que la articulan, y de las posibilidades y límites que define.

Entre las mujeres de **nacionalidad extranjera** "*tener un contrato*" tiene un valor de base fundamental: es la puerta para conseguir "*papeles*" y su permanencia /legal/ en España. Pero /tener un contrato/ no siempre se asocia a /cotizar a la Seguridad Social/ y, el significado de esta cotización se construye mayoritariamente desde la comprensión relativa.

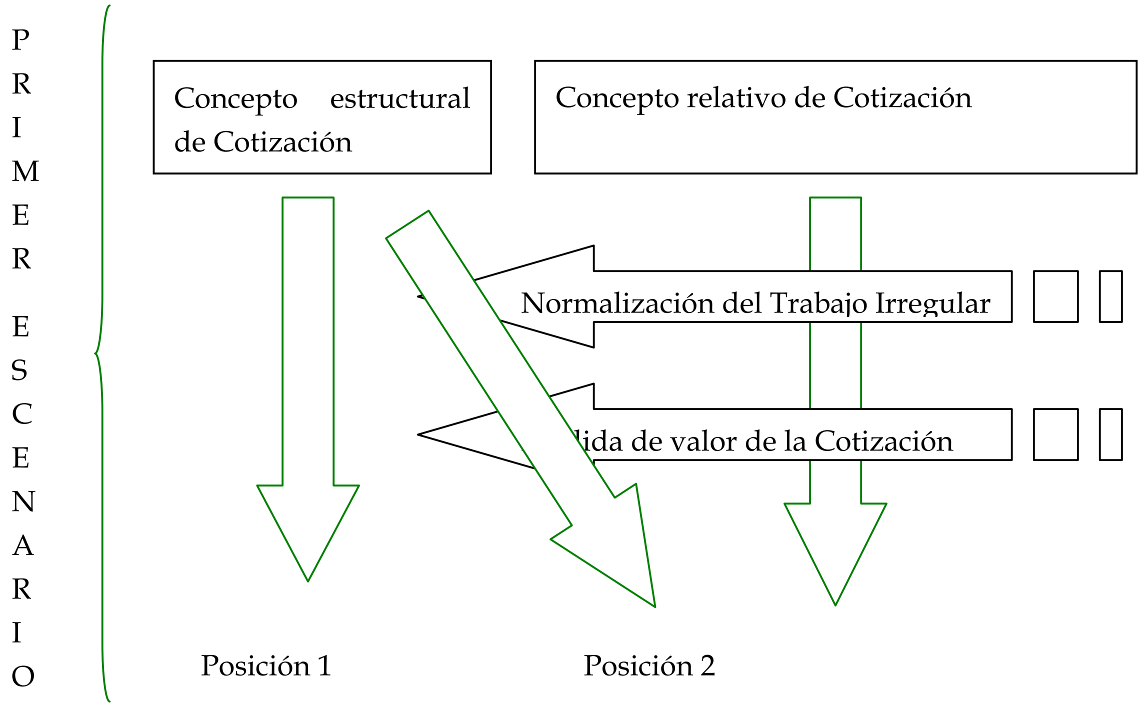
El dominio de la comprensión relativa de cotización entre las mujeres objetivo del estudio choca con las aproximaciones expertas al trabajo irregular que, como ha quedado reflejado en el capítulo correspondiente, se acercan al fenómeno desde una comprensión estructural. Desde esta comprensión, emergen dos elementos fundamentales de la mirada que proponen:

4. Identificación de irregularidad y precariedad.

5. Asociación entre cultura tradicional de la mujer e irregularidad.

De acuerdo con los resultados de este estudio, las mayoría de las mujeres no parecen compartir la asimilación entre irregularidad y precariedad, como se acaba de exponer. Y, como a continuación se verá, la irregularidad atraviesa la realidad y la experiencia de todas las mujeres, con independencia de la cultura desde la que construyan su identidad y su relación con el trabajo.

El siguiente esquema recoge las dos **posiciones emergentes** entre las mujeres participantes en el estudio con respecto a /la cotización - regularidad/:



Posición 1:

Las mujeres trabajadoras que se aproximan al trabajo irregular desde la **comprensión estructural** de la cotización a la Seguridad Social y se mantienen a distancia de experiencias y discursos de normalización y pérdida de valor de la cotización, consideran que estar en una **situación irregular conlleva consecuencias directas y radicales para la vida personal y laboral de la mujer**, más allá de la no percepción de las prestaciones:

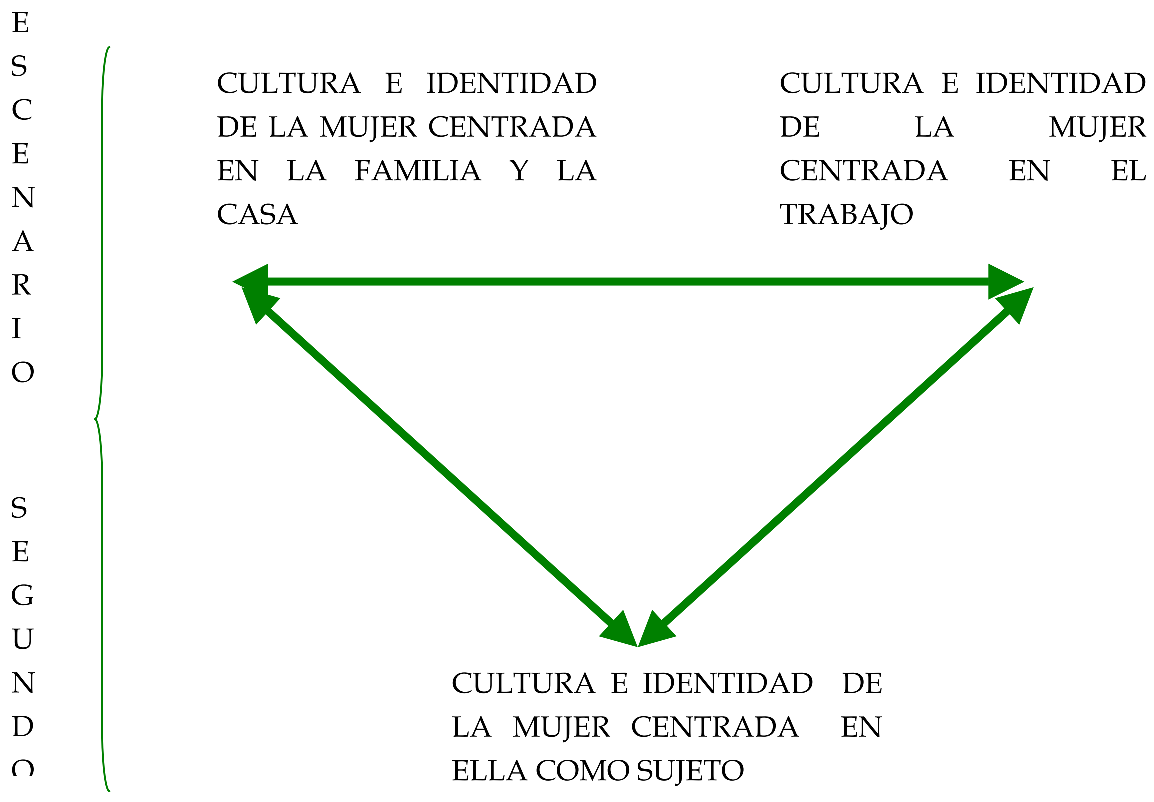
- La sensación de inseguridad y desprotección.
- El sentimiento de "*estar fuera*", de "*ser invisible*" y "*no contar*" para la sociedad.
- La percepción de estar en una situación de ilegalidad, de estar defraudando a la sociedad.
- La percepción de estar realizando un trabajo que "*no sirve para nada*", ni en la vida laboral ni como nexo social y, por lo tanto,
- El sentimiento estar de "*al margen*".

Posición 2:

Para las mujeres que entienden el trabajo irregular desde la **percepción relativa y normalizada de la irregularidad** en el empleo y para aquellas que partiendo de una comprensión estructural de la cotización se ven conmocionadas por experiencias y

discursos de normalización y pérdida de valor de la cotización, éste **no tiene por qué tener implicaciones directas en la vida laboral y personal de la mujer**, salvo las ligadas a la no percepción de las prestaciones.

En el recuento de sus experiencias laborales **las consecuencias personales y sociales del trabajo que realizan derivan de las características del trabajo** (entre las que se encuentran la cotización o no cotización a la Seguridad Social) **y de la percepción de su vinculación, pero no de manera directa o absoluta sino en relación a la cultura de trabajo desde la que la mujer se aproxima a él y construye su identidad como trabajadora**. Estas dimensiones constituyen el **segundo de los escenarios** que recorren las mujeres entrevistadas al dar cuenta de su actividad laboral regular o irregular.



2. CULTURAS DEL TRABAJO Y TRABAJO IRREGULAR

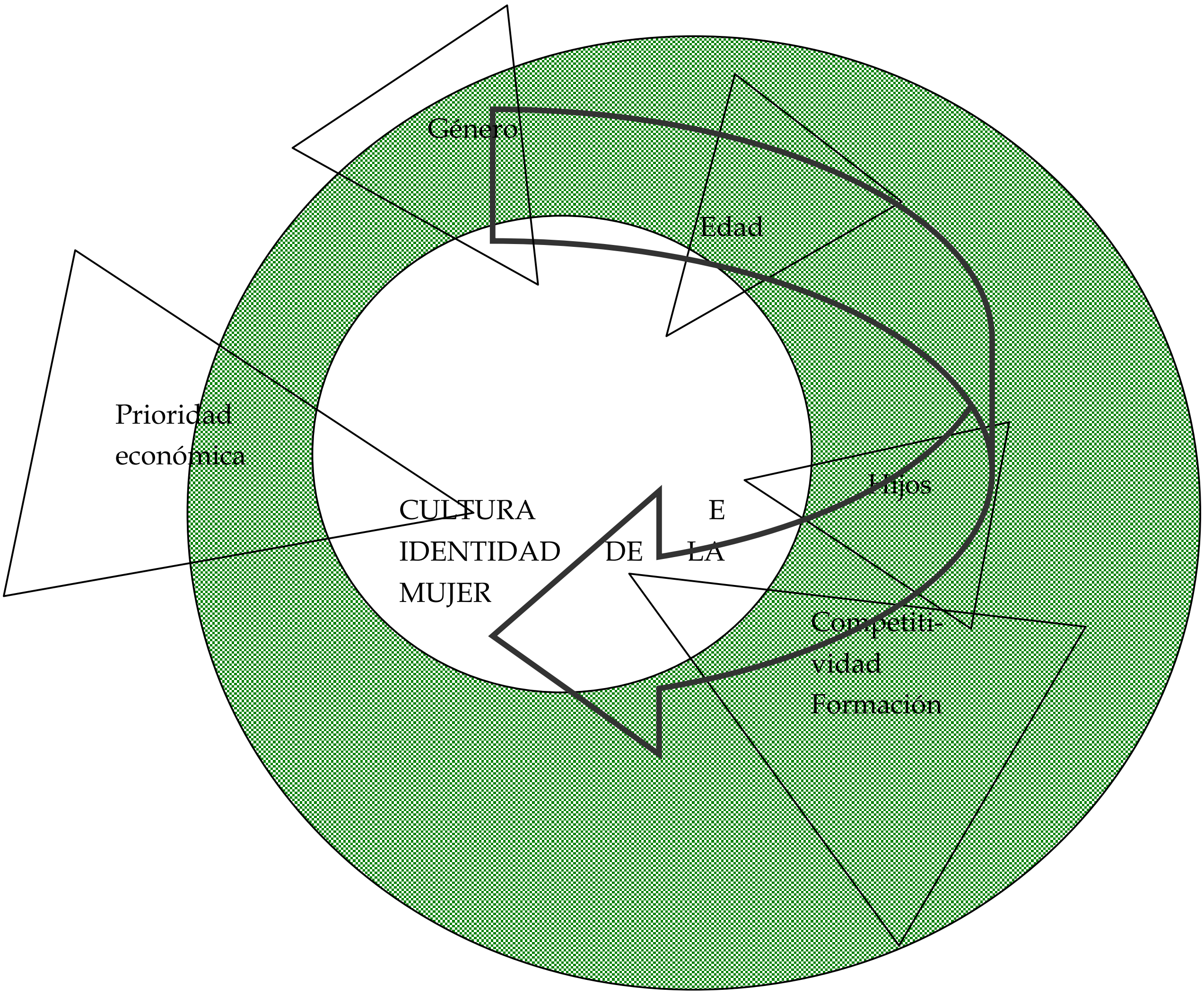
Salvo excepciones muy marginales (miedo a perder algunas prestaciones sociales o a ser localizada por el ex-marido y quedar a expuesta a sus reclamaciones, por poner dos ejemplos), las mujeres entrevistadas en el estudio no buscan un trabajo irregular, **buscan un trabajo que se ajuste a su manera de entender el mundo (cultura del trabajo) y a sus necesidades económicas, vitales y laborales formuladas desde ahí**.

En la investigación se han podido identificar **tres culturas** básicas desde las que las mujeres construyen su identidad y (como se verá) su relación con el trabajo:

6. Cultura e identidad de la mujer centrada en la Familia y la Casa

7. Cultura e identidad de la mujer centrada en el Trabajo

8. Cultura e identidad de la mujer centrada en Ella como Sujeto



Las mujeres /observan/, /experimentan/, /perciben y valoran/, /comprenden/ su vida, a sí mismas, a los que la rodean, el trabajo, la familia, el ocio,... a través de estas lentes que constituyen su modo de entender y construir su relación con el trabajo.

En primer lugar, desde éstas culturas se enfrentan al mercado laboral, visualizan e interpretan las circunstancias que las rodean y perciben y valoran sus límites y potencialidades para encontrar trabajo en este mercado:

- El margen de elección viene definido de forma radical por la percepción de dependencia de la mujer del sueldo asociado al trabajo;
- Ser mujer, la edad, tener o no hijos o personas dependientes a su cargo, la competitividad en el mercado laboral de los estudios realizados,... constituyen alguno de los elementos que parecen marcar la percepción de sus posibilidades laborales y, por lo tanto, la confianza o seguridad con la que se enfrenta a la posibilidad de elección o cambio de trabajo.

En cada cultura, estos elementos aparecen de forma diferente: bien por el perfil o los perfiles de mujeres que comparten cada forma de ver el mundo; bien, por la propia lógica de la cultura.

En segundo lugar, desde la lógica de cada cultura aparecen prioridades distintas pero se observa que en todas ellas la cotización a la Seguridad Social es una característica del trabajo que pasa a segundo término frente a otros atributos o condiciones laborales consideradas más relevante por las mujeres.

Cultura e identidad de la mujer centrada en la Familia y la Casa:

La casa y la familia constituyen los espacios que definen la identidad y la función de la mujer en esta cultura articulada en torno al género: la mujer es madre, esposa e hija. Se trata de una identidad construida en torno al cuidado, la atención, de las necesidades de los otros, que exige la adaptación de la mujer a sus tiempos y ritmos, a sus demandas,... en la que "*piensas en los demás antes que en tí*".

Cultura e identidad de la mujer centrada en el Trabajo:

El trabajo constituye el centro y motor de la vida e identidad de estas mujeres que asumen su itinerario vital de forma individualista. Para ellas el trabajo constituye no solo un espacio de desarrollo personal e independencia, en el que no debe haber diferencias de género, con ritmo y lógica propios al que asumen adaptarse; sino el instrumento, la vía, con el que construyen y definen la identidad y el estilo de vida al que quieren llegar. Dos de las mujeres participantes en el estudio se expresaban en los siguientes términos:

> *"Sin trabajo no eres nada" (Entrevista 41)*
> *"Es básico, es lo principal para que una persona pueda desarrollar su vida porque, a parte de por dinero, por, pues por tu autoestima, porque si no trabajas no, no sé, es que es como si no fueras parte de la sociedad... es lo básico para la integración en el mundo".*

Cultura e identidad de la mujer centrada en Ella como Sujeto:

La mujer se constituye en sujeto y centro de una vida plural que busca integrar y conciliar espacios, intereses,... El trabajo, la pareja, los hijos, los amigos, las aficiones,... constituyen áreas irrenunciables e interrelacionadas de su identidad y de su vida,

necesarias para su satisfacción personal siempre y cuando se encuentre el equilibrio entre ellas:

> *"Yo creo que mi centro está en lo que soy, ahora mismo, pero está en casa, está con los amigos, está en el trabajo, está con la familia, está en todas partes".*

Desde estos modos de estar y de ser en el mundo las mujeres adoptan cuatro posiciones básicas desde las que perciben y valoran sus experiencias laborales, las tensiones a las que se enfrentan, etc. Estas posiciones constituyen el segundo de los escenarios en los que la cotización a la Seguridad Social y el Trabajo Irregular es valorada e incorporada a su trayectoria vital y laboral por las participantes en el estudio.

2.1. Posición a: El ama de casa trabajadora

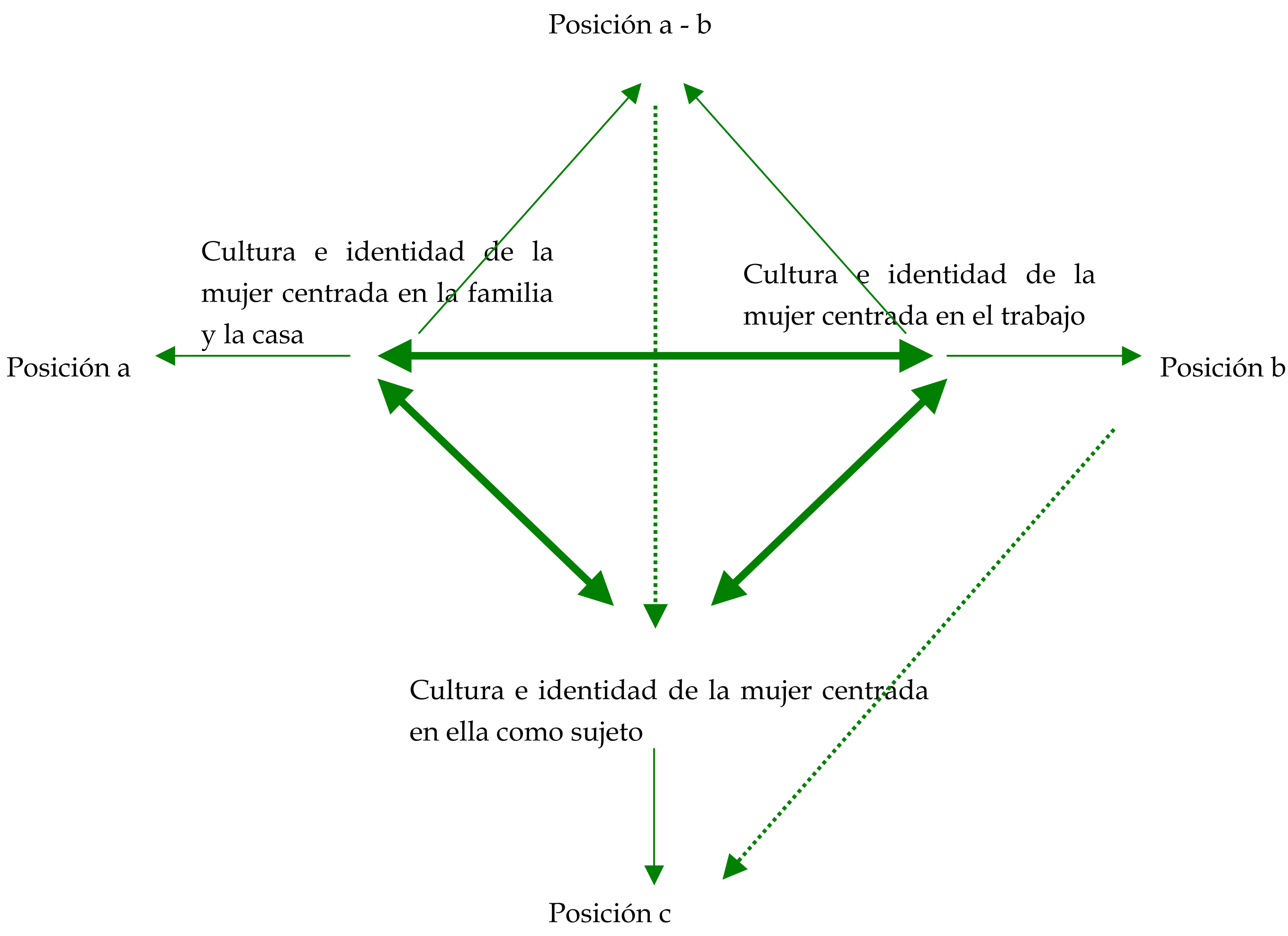
Las mujeres entrevistadas que parten de una comprensión de su identidad centrada en el cuidado y la atención de las necesidades de los suyos y de su hogar se incorporan al trabajo como una **prolongación de su función** movilizada por la necesidad económica de la familia:

- bien para completar los recursos aportados por el cabeza de familia,
- o bien, asumiendo este papel por la muerte o la separación del marido:

> *"Te sientes orgullosa porque dices tu, lo lucho yo, lo saco yo y no necesito de nadie, yo tiro para adelante sin pedir ayuda de nadie, es mi sacrificio y siempre fui bastante fuerte..."*
> *"Siempre he trabajado para mantener a mis hijos, pagarles lo que yo no he tenido, el luchar por mis hijos...".*

Pero en su incorporación al trabajo, estas mujeres se encuentran con un espacio que responde, que **da salida a necesidades personales** que dejan ver cómo elementos de otras culturas han ido penetrando en la mentalidad de éstas y cómo los han hecho propios.

En este contexto, para algunas de ellas, trabajar supone un modo de lograr cierta **independencia**, conseguir un espacio propio o la posibilidad de aportar a la economía familiar, cuestiones que parecen trasladadas desde la Cultura centrada en el Trabajo.



Además, para todas ellas, el trabajo les permite:

- Llenar su vida, su tiempo,.. "*Y me parece estar vacía sin hacer nada... ya me veía como nada, yo ya para mi la vida no tenía aliciente en la vida*"
- Sentirse activas y útiles
- Salir de la rutina de la casa
- Relacionarse con otras personas
- Demostrarse que son capaces de hacer cosas

Parece que, la casa, el cuidado de los suyos, no las llena, no ocupa el tiempo ni la capacidad de hacer de estas mujeres,... y es vivido como un espacio demasiado pequeño y limitado que el trabajo permitiría romper y abrir.

> "*Saber que estoy haciendo algo, que sirvo para algo, que no simplemente estoy para hacer, recoger la casa, de mi... convivir con otras personas, tener experiencias, hablas con ellas, contar y otros gustos, otras ideas, no sé, un montón de cosas*".

Para estas mujeres el trabajo se tiene que **adaptar a los ritmos y tiempos de la vida de su familia**. De ahí que:

- Sus **itinerarios laborales sean discontinuos**: dejan de trabajar cuando sus hijos y/o hijas nacen o son pequeño/as, cuando sus padres se hacen mayores o requieren de ellas, si en su familia hay alguna persona dependiente, etc.

- Se propongan limitar sus trabajos a aquellos que **no alteren el ritmo** de la vida del hogar, gestionando su tiempo mediante jornadas cuyo horario sea compatible o reduciendo el número de horas que dedican a trabajar: "*No me ocupa tampoco mucho tiempo de lo mío, y así a la vez ocupo el tiempo libre también que tengo*".

Este es su límite, pero, en general, no quieren (aunque puedan) dejar de trabajar por lo que les supone personalmente, "*mientras me lo pueda permitir*".

Aunque estas mujeres valoran de forma positiva **la cotización** (jubilación, enfermedad), no se trata de algo que se planteen en su presente. Por un lado, las prestaciones asociadas a la cotización a la Seguridad Social se asocian al trabajo del cabeza de familia: "*Como el trabajaba en empresas y tenía su jubilación, pues vale, pero nunca me lo plantee*".

Por otro, ocupa un **lugar secundario** al lado de otras cuestiones que consideran más importantes y que no siempre está asociado a un trabajo regular:

- Un sueldo suficiente como para poder sacar adelante a los suyos: "*No piensas en la Seguridad Social, en lo que piensas es en sacar para comer*";
- Una distribución de horas o un número de horas que permita cuidar a los suyos;
- Un ambiente de trabajo agradable;
- Sentirse capaz de sacar adelante una familia y un trabajo.

Y cuando lo hacen:

- Parece que **nunca consideran que sea el momento** para plantearse cotizar (si trabajan en el servicio doméstico o por su cuenta) o buscar un trabajo con Seguridad Social, por lo que tienden a demorar la decisión:

  "*Es una idea que tengo en la cbeza permanentemente, pero cuando pueda, de momento no puedo... Y siempre dices, bueno, a ver si el año que viene me lo planteo pero no*"

- O entienden que **no es una opción para ellas**:

  "*Yo creo que no, bueno, no lo miré, a lo mejor me habría merecido la pena, pero si me lo plantee el que me fuera rentable y eso. Al no tener nada detrás, yo nunca he trabajado, siempre he trabajado en casa*".

Son mujeres a las que **les cuesta pensar en ellas** y la cotización supone un gasto cuyos beneficios recibe ella. Solo las mujeres de más edad, mirando hacia atrás, y desde una percepción más individualista, se plantean el que a lo mejor deberían haber calculado y valorado si les valía la pena cotizar con el fin de mantener su independencia o su aportación a la casa cuando no puedan trabajar:

> "*Como nunca me platee trabajar de otra manera pues no le daba demasiada importancia, ahora si se la doy, porque digo, ahora no voy a cobrar nada, ahora si que me van a tener que mantener, hasta ahora no me han mantenido... Con los años que tengo ya no te puedes plantear otra cosa, ya está hecho... tendría que haber echado cuentas.*"

Las fuentes de tensión o malestar fundamentales son:

- El **choque** entre la identidad de estas mujeres y las condiciones de un trabajo (horario o lógica) que les impide cuidar a los suyos, tanto si están en este trabajo por necesidades económicas como por necesidades personales.
- La propia **funcionalidad de la organización del tiempo** hace que el trabajo de las mujeres fuera de la casa sea **invisible** para el resto de los miembros de la familia y, por lo tanto, no sea valorado por éstos:

> "*Claro, como cuando se van ellos tu estás en casa, cuando vuelven ellos tu ya estás en casa, pues da la sensación de que tu has estado en casa todo el día, pero yo no he estado en casa todo el día, he estado trabajando*".

- Las derivadas de los **trabajos desarrollados** de forma mayoritaria por estas mujeres: servicio doméstico y confección en la propia casa:
    - **Servicio doméstico**: se trata de consecuencias ligadas a las características del propio trabajo (monotonía, soledad, invisibilidad, abandono personal) y a la falta de valoración social del mismo. Una de las mujeres entrevistadas compara su situación actual a cuando trabajaba en una fábrica, trabajo que abandonó para poder atender a sus hijas:

> "*No, no, me daba otra seguridad, no se, de otra forma, que ahora me parece, no sé, me faltan muchas cosas, elección, salir de casa de otra forma, antes te arreglabas para salir a trabajar, eso quieras que no, ahora como no te ve nadie... antes te arreglabas un poco más, andas pendiente de otras cosas, te vas dejando y haces pocas cosas por tí*"

    - **Confección en la propia casa:** Se trata de consecuencias, fundamentalmente ligadas a no salir de la casa, a la soledad y la falta de relación con otros.

> "*Se está mejor fuera porque en la casa estás nada más que con tu casa y tus cosas y fuera sales y ya te ambientas de otra forma, hay otro ambiente de vida, es otra forma de trabajar*"

- Entre las mujeres que realizan este tipo de trabajos se ha observado una fuente de malestar asociada a la **percepción de que son ellas las responsables de estar en una situación de irregularidad**: por su falta de conocimiento se sienten

cometiendo un fraude aunque no trabajen el número de horas mínimo establecido por la ley.

Aunque en el estudio se han encontrado mujeres jóvenes, con formación media y superior que se sitúan en el mundo desde esta perspectiva (fundamentalmente en el mundo rural), **las mujeres que habitan de forma dominante esta posición son**:

- Mujeres mayores de 40-45 años, de nivel educativo bajo y medio-bajo, casadas y con hijo/as o con personas dependientes a los que decide tener a su cargo.
- Que por formación y disponibilidad acceden a los siguientes sectores: hostelería, geriatría, tiendas, talleres domésticos y, mayoritariamente, servicio doméstico y atención a las personas.
- Mujeres que se corresponderían con los siguientes perfiles identificados en los capítulos anteriores:
    - Perfil 1: Mujeres de mayor edad.
    - Perfil 4: Mujeres con personas dependientes a su cargo.
    - Perfil 5: Mujeres de nacionalidad extranjera.

2.2. Posición b: La trabajadora

Para las **mujeres más jóvenes** (españolas e inmigrantes sin cargas familiares) que han participado en el estudio cualitativo el trabajo constituye el núcleo de su identidad y de su vida:

> "*Pero lo necesito, necesitas tener una vida y tus responsabilidades para sentirme bien y eso incluye tener un trabajo, no puedes vivir sin trabajar, si no siempre estarás dependiendo de alguien y no serás libre, pero lo veo muy difícil*"

Desde una concepción individualista, el trabajo no sólo permite la independencia y el desarrollo de la persona sino que, desde el punto de vista de estas mujeres, es el medio fundamental de integración en nuestra sociedad:

> "*es básico, es lo principal para que una persona pueda desarrollar su vida porque a parte de por dinero, por pues por tu autoestima, porque si no trabajas no, no se, es que es como si no fueras parte de la sociedad... es lo básico para la integración en el mundo*"

Para estas mujeres el trabajo tiene **sus ritmos y su lógica**, que ellas asumen como propio demostrando su compromiso con el fin de aprovechar todas las oportunidades de crecer, de avanzar, de progresar,... de llegar a ser aquello a lo que aspiran. Para estas mujeres la vida fuera del trabajo debería permanecer fuera, **ser invisible** en el medio laboral.

En este esquema cada oportunidad laboral es valorada en la medida que es **un paso hacia** la meta a alcanzar: "*Adquirir todo lo que puedas para luego meterlo en tu trabajo y ser lo que puedas*"

- Otras características como el sueldo, el clima laboral, la relación entre las personas, demostrarse capaz ... también son importantes.
- Pero el criterio fundamental es que sea un trabajo que la lleve hacia delante, un trabajo que esté dentro de su campo de interés, en el que pueda aprender, asumir retos, ... Mientras que un trabajo fuera de lo que ha estudiado o de sus intereses o que suponga ganar menos dinero ... supone un retroceso difícil de asumir.

En este contexto, aceptar un trabajo **sin Seguridad Social** es percibido como una opción entre otras si se entiende que es una manera de formarse, de entrar o de estar en (o construyendo) la carrera profesional, que constituye el itinerario laboral desde el punto de vista de estas mujeres. De hecho, es una experiencia común a muchas de ellas especialmente plausible en los momentos iniciales de su vida laboral y como experiencia complementaria o puntual ligada a la formación.

Aunque una vez dado el **salto del contrato** con lo que supone para estas mujeres de afianzamiento laboral

> "*Saber que tengo, pues vamos, el saber, todo, pues el saber que estoy cotizando, que tengo ya, que ya he empezado mi vida laboral, que poco a poco ya me estoy metiendo, que ya he empezado, que ya aunque lo deje un tiempo, pero esto ya está ahí, voy para adelante ya esto va a ir a más*",

es difícilmente asumible de forma no conflictiva una propuesta que excluya la cotización: ya que a no ser que tenga un claro componente de afianzamiento y avance en la carrera, como se ha visto, es percibido como un retroceso, un paso atrás.

Las fuentes de tensión o malestar fundamentales son:

- El choque entre la lógica laboral y las demandas y necesidades de otros ámbitos de la vida, fundamentalmente la familia que pueden llegar a impedir o dificultar el trabajo desde la perspectiva de estas mujeres.
- Sentirse atrapada en un trabajo que, desde la percepción de la mujer:
    - No le lleve a ninguna parte : "*Antes me comía mucho la cabeza, yo no quiero hacer esto... lo mío es otra cosa*",
    - O no le permita llegar a ninguna parte por dificultar la formación, por ejemplo: "*Veo que voy a tener que estar trabajando toda la vida, como estoy ahora, todos los días, con la jornada partida...* "

En esta posición se encuentran fundamentalmente las mujeres más jóvenes que han participado en esta fase del estudio, cuyo perfil se corresponde con:

- Mujeres con un nivel educativo medio y alto que se han incorporado en todos los sectores de actividad:
- Que se corresponderían con los siguientes perfiles identificados en la fase cuantitativa previa:
    - Perfil 2: Mujeres jóvenes en el hogar familiar.
    - Perfil 3: Mujeres jóvenes independientes.

2.3. Posición a-b: La supermujer

Algunas de las mujeres entrevistadas de **entre 30 y 40 años** se encuentran divididas y duplicadas:

- Divididas entre la necesidad y el deseo de desarrollarse como personas y desarrollar una carrera en el terreno laboral, y la necesidad y el deseo de atender y cuidar de su casa y de su familia.
- Duplicadas por la necesidad de atender esas dos vidas, de sacar tiempo para los dos mundos en los que quieren estar respetando las lógicas de cada uno de ellos.

Son mujeres agobiadas ("*es que más no das de tí*") que viven en la tensión entre dos mundos:

- Quieren estar activas, sacar adelante a sus hijos e hijas, estar con ellos y ellas, cuidar y atender sus necesidades..., pero se aburren en la casa y sienten que sus hijos y/o hijas les impiden trabajar todo lo que tendrían (querrían) que trabajar o les frenan en su progreso.
- Quieren trabajar comprometiéndose sin límites pero temen perder a sus hijos e hijas.

Las condiciones de trabajo se diluyen (y con ellas la cotización a la Seguridad Social) frente a sus esfuerzos por hacer compatibles ambos mundos. Aunque cuando se lo plantean lo hacen, lógicamente, dentro de los términos de la lógica que desde su punto de vista articula el mundo del trabajo: el de la cultura centrada en el trabajo.

2.4. Posición c: La mujer en equilibrio

Muchas de las mujeres entrevistadas de **entre 30 a 45 años** parecen haber vivido un **cambio importante en su manera de enfrentar y de estar en el mundo**. Son mujeres que en un momento de su vida (con el nacimiento de un hijo o una hija, algún problema de salud,...):

- Han decidido que el trabajo no es el núcleo de su vida (Posición b):

"no quiero que el trabajo sea toda mi vida... que sea parte de mi vida"
"No solo se vive para trabajar hay que vivir para disfrutar de la familia y de las cosas que nos gusta hacer, porque si no es como estar vegetando, sientes que no vives"

- Quiere estar y disfrutar de sus hijos y/o hijas, de su pareja: "*si lo he tenido es para estar con él y tenerlo conmigo*", pero no construyendo la relación desde la necesidad del otro y como cuidadoras sino desde la relación misma.

- Y han visto que no querían ser " *una superwoman*" (Posición a.b.)

Son mujeres que **han decidido ser sujetos de su propia vida**, no perderse en el trabajo o en los otros, sino **encontrarse y encontrar otra manera de estar en el mundo**, sin renunciar a nada, ni sacrificar a nadie, pero poniendo límites y asumiendo sus límites. Su objetivo es poder vivir, integrar y disfrutar de todos aquellos aspectos de la vida que considera fundamentales (la pareja, los hijos y las hijas, el trabajo, el ocio,...) buscando el equilibrio y sintiéndose bien consigo misma.

"No compensa. Prefiero tener mi tiempo para ir al gimnasio, para poder quedar con una amiga, para ir al cine o irme de tiendas. Ahora tengo más inquietud por leer, por aprender cosas, pero no por ganar más dinero, ni ser más... ahora mis prioridades son que Carlos esté contento en el colegio, que Adrián vaya bien... pero no me preocupa el que llegará el dinero o no me llegará, o sea, tengo lo suficiente y estoy bien así"

De ahí que **sus prioridades** en el trabajo sean:

- Un trabajo "*que no me suponga perder el resto de las parcelas de mi vida*"

- Un trabajo que le interese, en el que haya buen clima entre la gente, que le permita aprender y asumir retos, en el que pueda avanzar, crecer, comprometerse y asumir responsabilidades, pero que no constituya su meta:

"Tampoco creo que más adelante sea una meta, no es el trabajo lo que me llenaría totalmente, tener más responsabilidad y ganar mucho dinero, no. Mi meta sería tener un trabajo que me permita vivir tranquilamente y disfrutar del resto de las cosas y que me divierta en el trabajo y fuera del trabajo"

En este contexto, **cotizar o no a la Seguridad Social** es una característica secundaria en los trabajos, por lo que no se excluye como posibilidad laboral si se trata de un trabajo en el que "*se está bien*".

Entre estas mujeres se han observado **dos fuentes de tensión**:

Por una parte, estas mujeres **se enfrentan** a una concepción mayoritaria del compromiso con el trabajo y con una organización del trabajo que choca radicalmente con sus planteamientos de la que derivan:

- Las empresas y las personas empleadas generalmente se mueven dentro de la Cultura centrada en el Trabajo en la que:
    - a más horas más trabajo
    - a más horas más compromiso

- Por lo que es les resulta muy difícil hacer comprender cuestiones como que:

- La eficacia o el compromiso no dependen del número de horas que se esté en el trabajo sino de cómo se esté en él;
- Los horarios flexibles no tienen por qué poner en peligro la eficacia.

"*... que te vas a mediodía del trabajo y tienen la sensación de que ya tienes la tarde libre, como si no hicieras nada por la tarde; pero eso deber ser porque ellos se pasan todo el tiempo en el trabajo y no saben muy bien qué se hace en las casas y en los colegios y en todo eso*"

Por lo que **sufren presiones** por parte de los compañeros (y compañeras) y de los jefes (y también de las jefas que como trabajadoras estén en otra posición más orientada al trabajo) para que entren en su lógica; lógica en la que **se resisten** a entrar a costa de arriesgar su lugar en la empresa y la posibilidad de asumir responsabilidades: "*la empresa no cuenta contigo*".

Por otra parte, en la búsqueda de un trabajo flexible algunas mujeres optan por trabajar por su cuenta como profesionales liberales lo que las sitúa ante la obligación de cotizar como autónomos a la Seguridad Social:

- Se trata de una obligación que las mujeres entran a valorar y muchas de ellas optan por no cotizar, opción que viven no sin cierto conflicto:

  "Que vale, que es fraude, que no es como tenías que estar, pero es que te planteas las dos vertientes, cuando no tienes un respaldo económico que dices, vale estoy cobrando 300... pues lo pago, lo hago, estoy en regla y estoy bien, para mi sería lo ideal; pero cuando dices es que este mes he cobrado 70, es que le mes que viene no sé si voy a cobrar 120 o voy a cobrar 52... es que la Seguridad Social son 30.000 todos los meses, haya cobrado o no haya cobrado. Y si no he cobrado, encima tengo que pedir para pagar la Seguridad Social... ¡Pues, no!".
- Es una obligación.
  - Pero es una obligación que entienden no pueden cumplir porque su situación no tiene los componentes de estabilidad que permiten asumir ese gasto: se trata de un gasto muy caro, mensual y permanente; y su actividad e ingresos son pocos, irregulares y discontinuos.
  - Una obligación que demoran hasta que su situación se estabilice.

3. NECESIDADES Y DEMANDAS DE LAS MUJERES

De manera global, a las mujeres entrevistadas les cuesta formular **demandas** hacia la sociedad y la Administración, y cuando lo hacen se dirigen, no tanto a movilizar o facilitar la regularización de su situación laboral, sino a la mejora de sus condiciones laborales entendidas en los términos de las culturas desde las que construyen su identidad y su relación con el trabajo. Así, demandan:

- Sueldos que permitan vivir.

- Mayor control de las condiciones laborales: sueldos que permitan vivir; cumplimiento de las horas estipuladas; contratación y cotización a la Seguridad Social,...
- Fomentar e incentivas la contratación de mujeres que por edad, hijos o cargas familiares encuentran muchas dificultades para encontrar empleo.
- Fomentar e incentivar la contratación estable, no solo la contratación.
- Fomentar modelos flexibles de contratación: horario, jornada,...
- Modificar la reglamentación que regula el Servicio Doméstico, los Autónomos y los Negocios Familiares, en este momento consideradas muy distantes de la realidad, discriminatorias y fomentadoras de situaciones de injusticia y desprotección para estos trabajadoras.
- Modificar la Ley de Inmigración.

En el análisis de las entrevistas en profundidad se han hecho visibles dos **necesidades fundamentales**:

- La necesidad de construir, socializar y concienciar en una comprensión estructural de la cotización a la Seguridad Social.
- La necesidad de articular un sistema, enclavado en la realidad del mercado de trabajo y los itinerarios laborales, que valorice /la cotización/, pero que no pierda de vista el riesgo de exclusión que supondría "dejar fuera" de los circuitos del mercado de trabajo la experiencia laboral en un trabajo irregular.

Como puede verse, se trataría de fomentar un cambio de comprensión sustentado sobre la conceptualización actual. De aquí derivarían las siguientes líneas de acción:

- Informar acerca de derechos/obligaciones de los trabajadores y las trabajadoras sobre qué significa Cotizar a la Seguridad Social en nuestro sistema.
- Realizar acciones que hagan próxima a las trabajadoras las prestaciones asociadas a la cotización, que rompan con la acomodación de no cotizar, que mueva a la reflexión,... y que faciliten el paso de la regularidad a la irregularidad.
- Intentar articular las propuestas de acción desde una cultura del trabajo en la que éste no sea el centro sino que en una visión integradora reconozca y valore todos los ámbitos de la vida humana y permita la conciliación, con el fin de ir construyendo una cultura del trabajo y fomentando una oferta de empleo desde esta lógica (Cultura centrada en la persona).

Capítulo X: Indicadores de seguimiento de la irregularidad laboral femenina

Para completar el estudio presentado sobre la presencia de las mujeres en un marco de irregularidad laboral, entendida como no afiliación/cotización a la seguridad social, se hace necesaria la elección de un conjunto de indicadores de seguimiento del fenómeno.

Lo óptimo sería definir de manera precisa y concisa un conjunto de indicadores cuantitativos, e incluso cualitativos, de fácil observación y de periodicidad elevada. Pero la propia naturaleza de fenómeno oculto que tiene la irregularidad laboral no facilita la definición de indicadores con semejantes características. No hay más que recordar las fuentes de información utilizadas a lo largo del análisis realizado: fuentes estadísticas oficiales (EPA y Trabajadores afiliados al sistema de Seguridad Social) y encuestas específicas y entrevistas en profundidad a mujeres trabajadoras. Es decir, el grueso de la información procede de fuentes diseñadas, implementadas y/o elegidas de forma específica para este estudio, si bien se ha procurado que al menos las encuestas específicas tengan un diseño universal y extensible en el tiempo.

Teniendo presente las limitaciones apuntadas, la elección de indicadores de seguimiento de la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo irregular se realiza atendiendo a los siguientes **criterios**:

- Que sean medibles a través de fuentes oficiales siempre que sea posible.
- Que sean lo suficientemente generales y representativos como para que sean medibles a través de cualquier encuesta específica a mujeres en situación de irregularidad.
- Que sean útiles para realizar el seguimiento de situaciones concretas y para captar cambios en las mismas.

Los diferentes **aspectos** de la irregularidad laboral estudiados a lo largo del presente trabajo, sobre los que se propone a continuación un conjunto de indicadores de seguimiento son:

- Cuantificación del empleo irregular femenino.
- Características personales, familiares, económicas y laborales de las mujeres en situación de irregularidad laboral.
- Motivos de la presencia de las mujeres en el empleo irregular.
- Consecuencias sobre la vida personal y laboral de las mujeres afectadas.
- Demandas de las trabajadoras para salir de la irregularidad laboral.

4. INDICADORES DE CUANTIFICACIÓN

Los tres indicadores de seguimiento calculables de cuantificación del empleo irregular femenino son:

9. el número de trabajadoras en tal situación (total y por ramas de actividad),
10. el peso del empleo irregular de cada rama sobre el empleo irregular total, y
11. el peso del empleo irregular de cada rama sobre el empleo total de la misma (que extendido al agregado permite conocer el peso del empleo irregular total sobre el empleo total).

Las fuentes estadísticas para su cálculo son de dos tipos, como se ha visto en el Cap. III. La oficial alude a trabajadoras ocupadas (de la EPA) y trabajadoras afiliadas al sistema de Seguridad Social (del AELAS), que a partir de su diferencia (trabajadoras no afiliadas) ofrecen una aproximación a la irregularidad laboral por ramas de actividad. Y la específica procede de la realización de una encuesta específica a mujeres en situación de irregularidad laboral (trabajadoras que no cotizan al sistema de Seguridad Social) y otra encuesta a trabajadoras en situación laboral regular localizadas en las mismas ramas de actividad que las primeras.

Tabla 48 INDICADORES DE CUANTIFICACIÓN DE LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN EL EMPLEO IRREGULAR

Cuantificación de trabajadoras en situación de irregularidad laboral

Indicadores	Fuentes
Nº de trabajadoras (total y por rama de actividad)	EPA (INE) y AELAS (MTAS)
% de trabajadoras de cada rama sobre el empleo femenino irregular total	EPA (INE) y AELAS (MTAS)
	Encuestas a trabajadoras en situación de irregularidad y de regularidad laboral (CEET)
% de trabajadoras en situación irregular sobre ocupadas (total y por rama de actividad)	EPA (INE) y AELAS (MTAS)
	Encuestas específicas a trabajadoras en situación de irregularidad y de regularidad laboral (CEET)

Fuentes oficiales: EPA y "Trabajadores afiliados al sistema de Seguridad Social"

Los inconvenientes de esta vía de estimación del empleo irregular femenino son:

- Ambas fuentes estadísticas tienen diferente naturaleza. La EPA es una encuesta y el AELAS es un registro.

- En el caso de "Afiliación de trabajadores al sistema de Seguridad Social", su punto más débil es que está condicionado a la voluntariedad de las personas que generan obligación de afiliación/cotización a inscribirse; pero si una persona se inscribe se tiene la seguridad de que genera dicha obligación (y que por tanto está trabajando).

- Respecto a la EPA, la mayor limitación es que subestima a las personas inmigrantes en edad laboral y, por tanto, a las que están ocupadas (tanto hombres como mujeres), de manera que un colectivo potencialmente importante de trabajadoras en situación de irregularidad laboral no es captado en la misma.

- La comparativa entre ambas fuentes, teniendo en cuenta las limitaciones anteriores, genera en algunas ramas de actividad la incoherencia de que el número de ocupadas totales (EPA) es mayor que el número de afiliadas (AELAS). Este hecho hace imposible para tales ramas la estimación del número de trabajadoras ocupadas no afiliadas (en situación de irregularidad laboral) y, por tanto, subestima la estimación del total de trabajadoras en el marco de la irregularidad.

En cuanto a las ventajas cabe señalar:

i. Las fuentes estadísticas de referencia son oficiales y de periodicidad trimestral (EPA) y anual (AELAS). Esto permite actualizar, al menos una vez al año, el cálculo de los tres indicadores antes apuntados respectivos a la irregularidad laboral femenina, y realizar un seguimiento periódico de la evolución del fenómeno.

ii. A partir de dichas fuentes estadísticas también se puede calcular el empleo irregular masculino, en las mismas condiciones indicadas para el femenino, permitiendo la comparativa entre ambos a lo largo del tiempo.

Fuente específica: encuestas a mujeres

Las limitaciones de esta vía para cuantificar el empleo irregular femenino son:

- La periodicidad de esta fuente de información no está garantizada, al ser encuestas no oficiales. Para garantizarla sería preciso celebrar procesos de encuestación específicos.

- Las encuestas en que se basa tienen las mismas desventajas, en términos generales, que la EPA: subestiman a las trabajadoras inmigrantes (esencialmente debido a que son encuestas telefónicas) y los resultados dependen de la actitud de la persona encuestada a decir o no la verdad sobre su situación laboral.

Y las ventajas más destacadas son:

i. Permiten aproximar el fenómeno de la irregularidad laboral de forma global, sin necesidad de descontar ramas de actividad (dado que los datos proceden de una misma aplicación metodológica: encuestas).

ii. Ofrecen una distribución sectorial de las mujeres en dicha situación razonablemente bien repartida entre las actividades, superando de este modo la idea de que los métodos directos de medición del empleo irregular presentan muchos problemas (véase Cap. I)

iii. Permiten identificar "bolsas de irregularidad" poco tradicionales, puesto que sus resultados son un reflejo de la realidad.

5. INDICADORES DE CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS Y CONDICIONES LABORALES

Los indicadores seleccionados para realizar seguimiento de las características socioeconómicas y de las condiciones laborales de las mujeres en situación de irregularidad laboral son: % de trabajadoras en situación de irregularidad laboral en cada categoría del conjunto de variables personales, familiares, económicas y laborales que aparecen en la Tabla 49. La fuente estadística de procedencia es la "encuesta dirigida a mujeres en situación de irregularidad laboral" realizada específicamente para este estudio.

Estos indicadores verifican características relevantes para esta tarea. En primer lugar, se utilizan en el análisis de conglomerados (véase Cap. VI), para detectar los cinco perfiles de trabajadoras en situación de irregularidad laboral identificados. Esto significa que estas variables han demostrado ser significativas y diferenciadoras entre grupos de mujeres que, aún estando en el mercado de trabajo irregular, presentan cualidades personales, familiares, económicas y laborales heterogéneas.

Asimismo, son variables de contenido no comprometido, que se pueden preguntar en cualquier encuesta específica a mujeres en el mercado laboral irregular. De este modo, se puede garantizar que se pueden volver a medir, al margen de este estudio.

Tabla 49 INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS Y DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS TRABAJADORAS EN EL EMPLEO IRREGULAR

Indicadores: **% de trabajadoras en situación de irregularidad laboral en cada categoría de las siguientes**   **Características personales, familiares y económicas:**
Edad (1)
Nacionalidad (2)
Nivel de estudios terminados (3)
Estado civil (4)
Número de personas en su hogar (5)
Número de hijo/ as (6)
Personas dependientes a su cargo (Sí/ No)
Número de personas que aportan ingresos en su hogar (7)
Ingresos mensuales netos de la familia (8)
Condiciones laborales:
Rama de actividad (9)
Años trabajando antes de su empleo actual (10)
Años en su empleo actual (11)
Número de horas trabajadas a la semana (12)
Tipo de contrato (13)
Ingresos mensuales netos percibidos por su trabajo (14)

(1) de 16 a 24 años; de 25 a 29 años; de 30 a 39 años; de 40 a 49 años; de 50 a 64 años

(2) española; extranjera

(3) sin estudios y primaria; secundaria primer ciclo; secundaria segundo ciclo/ FP; superiores

(4) casada/ pareja; soltera; separada/ divorciada/ viuda

(5) una persona; dos; tres; cuatro; cinco o más personas

(6) ninguno/ a; uno/ a hijo/ a; dos; tres o más hijo/ as

(7) una persona; dos; tres o más personas

(8) hasta 600 euros; de 601 a 1200 euros; de 1201 a 1800 euros; 1801 euros y más

(9) servicio doméstico; hostelería; pequeño comercio; educación; servicios a empresas; agricultura; confección, textil, calzado y marroquinería, otros

(10) hasta 2 años; de 3 a 5 años; de 6 a 10 años; más de 10 años

(11) menos de 1 año; de 1 a 3 años; más de 3 años

(12) hasta 10 horas; de 11 a 18 horas; de 19 a 28 horas; de 29 a 40 horas; 41 y más horas

(13) por escrito; acuerdo verbal; sin contrato

(14) hasta 300 euros; de 301 a 600 euros; de 601 a 900 euros; 901 euros y más

Condiciones laborales específicas de empleadas de hogar:
Situación respecto a la Seguridad Social (15)
Modalidad de servicio doméstico (16)
Motivo de no cotización a la Seguridad Social (17)

(15) exenta; irregularidad estricta

(16) interna; externa-fija; externa-por horas

(17) no tiene obligación; no le interesa/ compensa; no sabe si tiene que cotizar

Fuente: Encuesta específica a trabajadoras en situación de irregularidad laboral.

6. INDICADORES DE MOTIVOS, CONSECUENCIAS Y DEMANDAS

En cuanto a las variables valorativas relacionadas con los motivos, consecuencias y demandas de las mujeres en situación de irregularidad laboral, los indicadores seleccionados son de dos tipos:

- Principales motivos, consecuencias y demandas de las trabajadoras, ya sean españolas o extranjeras.
- % de trabajadoras en situación de irregularidad laboral con cada motivo, consecuencia o demanda.

También la fuente es la "encuesta a mujeres en situación de irregularidad laboral", pero como en el caso de los indicadores de características socioeconómicas, estos indicadores están pensados para ser "medibles y seguibles" y para detectar cambios, a partir de cualquier encuesta de características similares a la planteada para este estudio.

El hecho de comprobar y seguir temporalmente qué motivos, consecuencias y demandas prioritarias tienen las trabajadoras en el mercado laboral irregular es una ilustración fehaciente de la realidad del momento en que se midan tales indicadores. Ese seguimiento irá proporcionando una radiografía de los cambios sociales subyacentes a las diferentes formas de manifestarse la irregularidad laboral femenina.

Como ilustración, puede observarse que junto a los motivos más tradicionales propios de mujeres maduras, como la conciliación entre obtener ingresos extra y atender a la familia y el hogar, aparecen nuevas razones, como el paso transitorio por el mercado laboral irregular de muchas mujeres jóvenes como vía de acceso al mercado regularizado.

A lo que se añade, en el contexto de las consecuencias laborales y profesionales de estar en la irregularidad laboral, una manifestación en cierto modo reivindicativa por parte de muchas mujeres afectadas de desacuerdo con que las aísla socialmente, perjudica su valoración personal y profesional, o las relega a tareas tediosas.

Y de forma coherente con todo ello, las demandas de mejora orientadas según los casos, a obtener orientación y asesoramiento en la búsqueda de empleo o para montar un negocio propio, o a conseguir ayudas para atención a la dependencia.

Tabla 50 INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE LOS MOTIVOS, CONSECUENCIAS Y DEMANDAS DE LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE IRREGULARIDAD LABORAL

Indicadores:

- % de trabajadoras en situación de irregularidad laboral con cada
- Principales motivos (para españolas y extranjeras)
- Principales consecuencias (para españolas y extranjeras)
- Principales demandas

Principales motivos:

Trabajadoras españolas:

Compatibilizar la obtención de ingresos extra y la atención a la familia
Obtener ingresos económicos
Su bajo salario hace que no les compense cotizar a la S. Social
Existe una aceptación social de ciertas situaciones de irregularidad laboral

Trabajadoras extranjeras:

Obtener ingresos económicos
No tienen papeles y no tienen alternativa

Principales consecuencias:

Trabajadoras españolas:

Impide beneficiarse de prestaciones sociales
Recorta la posibilidad de pedir mejoras en las condiciones laborales
Limita el acceso al empleo regularizado

Trabajadoras extranjeras:

Los motivos de las trabajadoras españolas
Aísla socialmente
Reduce la autoestima

Principales demandas:

Tener acceso a prestaciones sociales
Obtener apoyo y orientación en la búsqueda de empleo
Que la Administración asuma el cuidado de la personas dependientes
Reducir los impuestos para establecerse por cuenta propia

Fuente: Encuesta específica a trabajadoras en situación de irregularidad laboral.

7. INDICADORES DE PERFILES

Hasta ahora los indicadores propuestos se han seleccionado bajo el criterio de ser directamente calculables a partir de cualquier encuesta específica dirigida a mujeres en situación de irregularidad laboral. Pero este criterio no es aplicable para el seguimiento de perfiles, porque la metodología de elaboración es algo más compleja que el cálculo de tablas de frecuencias.

Tal como se presenta el Cap. VI, la identificación de perfiles de trabajadoras en situación laboral irregular requiere la aplicación de análisis de conglomerados. Esto no

significa que sea imposible volver a replicar el proceso de identificación de perfiles a partir de la mismas variables utilizadas en este caso procedentes de cualquier otra encuesta, pero la elaboración no es inmediata.

Al margen de las cuestiones metodológicas, no sólo es posible, sino también recomendable, puesto que los perfiles identificados también son una ilustración clara de los diferentes grupos de mujeres que se enfrentan a la irregularidad laboral, unos más tradicionales, otros más novedosos, pero todos muy relacionados y condicionados por importantes transformaciones de la sociedad española: incorporación de las mujeres al mercado laboral, dificultades para acceder a un empleo por parte de muchas mujeres, los nuevos tipos de familias y de interrelaciones familiares, el envejecimiento, la nueva concepción de la atención a las personas dependientes, etc.

En este sentido, se propone el seguimiento de los **cinco perfiles de mujeres en situación de irregularidad laboral** identificados en este estudio, a partir de las características personales, familiares, económicas y laborales que aparecen en la Tabla 49. Estos perfiles son:

- Trabajadoras españolas (en su mayoría):
    - Mujeres de mayor edad
    - Mujeres jóvenes en el hogar familiar
    - Mujeres jóvenes independientes
    - Mujeres con personas dependientes a su cargo
- Trabajadoras de nacionalidad extranjera

Conclusiones

Contexto del estudio:

Los resultados de este estudio llevan a concluir que **la presencia de la irregularidad laboral femenina** es un fenómeno multifacético, que no afecta sólo a los aspectos laborales de las trabajadoras afectadas sino también al resto de sus facetas vitales, y dinámico, que discurre de forma paralela al proceso de cambios sociales en el que la sociedad española está inmersa. Las dimensiones de este cambio social son variadas, pero están esencialmente relacionadas con la organización básica de la sociedad española, la familia, y con la propia estructura del mercado laboral español. Entre esas dimensiones cabe destacar: la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, las nuevas necesidades surgidas en el seno de los hogares con motivo no sólo de los nuevos tipos de familias y de las interrelaciones familiares, sino también del envejecimiento y de la nueva concepción de la atención a las personas dependientes, la rigidez del mercado laboral que dificulta especialmente a las mujeres jóvenes y de cierta edad el acceso al empleo, etc.

Comenzando por el **contexto de análisis** en el que se enmarca este estudio, se circunscribe al empleo irregular femenino, delimitado en cuanto a irregularidad por la "no cotización/afiliación a la Seguridad Social cuando existe obligación/derecho de hacerlo", y explicado en cuanto a realidad desde la perspectiva de las mujeres afectadas. Si bien se estudia la irregularidad laboral femenina en general, en este marco de análisis resulta de interés prioritario a nivel de colectivos el de empleadas de hogar, a las cuales se dedica una parte específica del mismo, por el importante peso relativo que tiene en el conjunto de trabajadoras en esta situación.

En el **aspecto metodológico**, este estudio es el resultado de la combinación y complementariedad de una doble visión: la telescópica u objetiva, propia de la literatura y los datos estadísticos disponibles (encuestas/registros oficiales) y específicos (encuestas a mujeres en situación de irregularidad y regularidad laboral, respectivamente), y la microscópica o subjetiva, procedente de las consultas personales (a personas expertas y a los dos tipos de trabajadoras antes mencionados). Esta combinación permite abordar de forma integral y envolvente el análisis del fenómeno, haciendo partícipes a los actores y actrices relacionados con el mismo: las trabajadoras afectadas, las trabajadoras en situación de regularidad laboral, las personas expertas de instituciones públicas y entidades privadas con responsabilidad o relación directa con el mismo, y las personas estudiosas del tema.

La revisión de la literatura y el propio proceso de elaboración de este estudio han permitido, por una parte, ahondar más en aspectos habitualmente analizados de la irregularidad laboral femenina y, por otra parte, descubrir y analizar otros novedosos que han enriquecido el análisis. Entre los **aspectos más tradicionales objeto de análisis** cabe destacar:

- la cuantificación del fenómeno (información cuantitativa),

- la consulta a personas expertas acerca del mismo (información cualitativa),
- el análisis de las características socioeconómicas y las condiciones laborales de las mujeres afectadas (información cuantitativa), y
- la identificación de perfiles de características socioeconómicas y laborales de las trabajadoras en situación de irregularidad laboral (información cuantitativa).

Y entre los **aspectos más novedosos** pueden señalarse algunos muy relacionados con la profundización en el conocimiento de las mujeres afectadas:

- qué las hace diferentes a otras mujeres trabajadoras: la comparativa de las características socioeconómicas y las condiciones laborales de las mujeres afectadas con las correspondientes a trabajadoras de los mismos sectores de actividad en el marco de la regularidad (información cuantitativa),
- qué autovaloración realizan de los motivos, consecuencias, necesidades y demandas que se tienen desde el marco de la irregularidad:
    - las interrelaciones entre los perfiles identificados sobre características descriptivas (socioeconómicas y laborales) con aspectos valorativos (motivos, consecuencias, necesidades y demandas) de las trabajadoras (información cuantitativa),
    - y de forma complementaria, las aportaciones de las propias afectadas acerca de su relación y ubicación en el mercado laboral, del proceso de llegada y permanencia en esta situación así como de las perspectivas de salida de la misma, de sus conflictos internos para conciliar su vida y necesidades personales y laborales, etc. (información cualitativa).

Del estudio de todos los aspectos señalados se derivan las siguientes conclusiones, que proporcionan una radiografía completa, dinámica y actual de la presencia de las mujeres en el empleo irregular.

Cuantificación del empleo irregular femenino:

Centrando el contexto de la irregularidad laboral en términos de "no cotización a la seguridad social cuando existe derecho/obligación", la **cuantificación** en términos absolutos y relativos de las trabajadoras no afiliadas realizada **a partir de fuentes oficiales**, cuales son la EPA y "Trabajadores Afiliados a la Seguridad Social", arroja resultados poco sorprendentes en el contexto que la literatura afín ofrece:

- El empleo irregular femenino alcanza de media el 16,4% del empleo total en 1998 y el 16,7% en 2002. El mantenimiento de dicha cifra entre ambos años se debe al un crecimiento de la afiliación similar al de la ocupación.

- Algunas actividades tienen más afiliadas que ocupadas, como Actividades inmobiliarias y servicios empresariales, Comercio y reparación, Otras actividades sociales y servicios personales, etc. La principal explicación deriva de la interrelación entre el hecho de que la EPA subestima el empleo femenino extranjero y que estas ramas concentran gran parte del mismo.

- El fenómeno señalado en el punto anterior también se observa al realizar la cuantificación del empleo irregular masculino por ramas de actividad. En este caso, la subestimación de la EPA de los hombres ocupados inmigrantes en ramas como Comercio y reparación, y Actividades inmobiliarias y servicios empresariales, se une al hecho de estas actividades concentran gran parte del empleo de estas personas.

- En relación al empleo irregular total, las ramas de producción con mayor incidencia de irregularidad laboral en las mujeres son actividades tradicionalmente femeninas o con una importante presencia de la mujer en términos laborales: Educación, Hogares que emplean personal doméstico, Actividades sanitarias y servicios sociales y, dentro de las industrias manufactureras, Textil y confección, Cuero y calzado, y Alimentación, bebidas y tabaco.

- En relación al empleo femenino por rama, la incidencia del empleo irregular no sólo es importante en actividades desempeñadas principalmente por mujeres, sino también en actividades con mayor presencia laboral masculina: Coquerías y refino de petróleo, Material de transporte y Fabricación de maquinaria y equipo mecánico, donde el peso del empleo irregular sobre el empleo total por rama supera la media (en 1998 y en 2002).

- La rama de Hogares que emplean personal doméstico es una de las que presenta mayor irregularidad laboral femenina (excluyendo a las exentas). En el año 2002, el 16,8% del empleo irregular femenino se localiza en esta actividad, constituyendo el 33,2% de las ocupadas en la rama. Si se tuvieran en cuenta al realizar el cálculo también las exentas (trabajadoras técnicamente dentro de la regularidad pero en situación muy próxima al empleo oculto o informal), estas cifras se elevarían substancialmente, pudiendo alcanzar hasta el 22,1% y el 49,5%, respectivamente.

También la información ofrecida por **las encuestas específicas a trabajadoras** permite la cuantificación de la irregularidad laboral femenina, al menos en términos relativos, con ciertas **ventajas** constatables respecto a la señalada a partir de fuentes oficiales, que aportan una visión más positiva de la aplicación de métodos directos (para captar información en este tipo de estudios) que la manejada habitualmente en la literatura. En concreto, como se irá desgranando a continuación, a partir de la información proporcionada por las encuestas específicas realizadas es posible:

12. **abordar la irregularidad laboral femenina en su conjunto** (lo que eleva el peso del empleo femenino irregular total sobre el empleo femenino total al 30,2% de media, superándose la cifra del 20% en ocho ramas de actividad),

13. **obtener una distribución de las trabajadoras en dicha situación razonablemente bien repartida por ramas de actividad**, y

14. **identificar "bolsas de irregularidad laboral femenina" poco tradicionales**, no en términos de las actividades realizadas, sino en función de las características socioeconómicas y laborales de las propias afectadas.

La opinión de las personas expertas:

Las personas expertas en temas relacionados (mujeres, mercado de trabajo, irregularidad laboral, etc.) consultadas muestran **unanimidad** al considerar que **la irregularidad laboral femenina**:

- Atraviesa todas las ramas de actividad en las que la presencia de las mujeres es generalizada. Especialmente, se observa en sectores como el servicio doméstico, la atención y cuidado a las personas dependientes, la confección, textil, calzado y marroquinería, la agricultura y el comercio minorista.
- Adquiere características peculiares en cada sector. Por tanto, la rama de actividad es el eje de diferenciación fundamental dentro del contexto de la irregularidad laboral femenina.
- Es una realidad que ocupa distintas funciones en la organización del trabajo y de la producción de cada sector.
- Está relacionada con la cultura del trabajo tradicional, donde se entiende que el trabajo femenino es complementario al masculino, y a su propio trabajo dentro del hogar y de atención a la familia.

Desde su punto de vista, conocimientos y experiencia, hay que distinguir **dos ámbitos en los que la irregularidad laboral femenina se desarrolla**:

- Los sectores enmarcados en estructuras laborales regularizadas, en los que la irregularidad encuentra espacios de desarrollo: irregularidad complementaria al empleo regularizado, en términos de trabajadoras que no cotizan por todas las horas que trabajan, y las redes de producción paralelas irregulares, que son verdaderas estructuras de trabajo femenino irregular, con peso en entornos locales, por medio de subcontrataciones en cadena y propia de mujeres que trabajan en casa (notorias en actividades de confección, textil, calzado y marroquinería).
- Los sectores estructuralmente irregulares. Son esencialmente femeninos, en donde las actividades mayoritarias son el servicio doméstico y cuidado a personas dependientes, y los negocios familiares.

Los factores determinantes de los **perfiles de mujeres en situación de irregularidad laboral** que destacan las personas expertas, descasan de forma sistemática en situaciones relativas a características personales/familiares de las mujeres afectadas de índole negativo, crítico y/o muy condicionante de la capacidad de elección: bajo nivel de formación, poca o ninguna experiencia laboral, situación familiar crítica, personas dependientes a su cargo, etc. Estas características forman parte de los "perfiles tradicionales", en el sentido de que mantienen una correspondencia estrecha con la cultura del trabajo tradicional antes señalada.

Pero las personas expertas, a diferencia de las mujeres consultadas en las encuestas y en las entrevistas personales, no han sabido adelantar "nuevas tipologías o nuevos perfiles" de mujeres en situación de irregularidad laboral que, sin embargo, han quedado claramente detectados a lo largo del estudio. Por adelantar algunas de las características de los mismos, puede señalarse que están condicionados por características contrapuestas a las anteriores, como un nivel de formación medio/elevado, una situación económica familiar holgada, o simplemente el hecho de considerar la irregularidad no como una "única alternativa", sino como una "vía de paso" a otras situaciones laborales.

En relación a los **motivos y las consecuencias de la irregularidad laboral**, las personas expertas realizan unos apuntes más bien generales, tradicionales y en perspectiva global. No obstante, además de las razones estructurales y normativas de la existencia de la irregularidad laboral femenina, las personas consultadas apuntan razones relacionadas con la cultura del trabajo y la comprensión del sistema de seguridad social. Estas últimas han sido corroboradas y argumentadas en profundidad por las propias trabajadoras afectadas, lo que saca a la luz de forma explícita la importancia de la concepción del trabajo para las mujeres y el momento concreto del proceso de interiorización del mismo como una faceta vital más en el que se encuentren. Así, la incorporación activa de las mujeres al mercado de trabajo, las nuevas necesidades de atención a las personas dependientes (cubierta tradicionalmente por las mujeres) y los cambios que se están produciendo en el modelo de posicionamiento social basado en la familia y sustentado por el varón como cabeza de familia están siendo variables de tensión constantes en la relación de las mujeres con el empleo, claramente detectadas por el ojo experto.

A la hora de plantear **consecuencias sobre la vida personal y laboral de las mujeres**, las personas expertas apuntan, en primer lugar, a realidades observables: precariedad y exclusión, no se le reconoce la experiencia, está desprotegida, es dependiente, está relegada a tareas mal pagadas y poco cualificadas, etc. Pero también a consecuencias subjetivas, señalando que parece marcar más a las mujeres la percepción y valoración de la actividad en la que se mueven que el carácter irregular de la misma.

La información, conocimientos y experiencias de las personas expertas sobre la presencia de las mujeres en el empleo irregular han sido fundamentales para centrar claramente el contexto de análisis, pero sobre todo para orientar la manera de abordar a las mujeres trabajadoras, entendiendo que éstas eran las que tenían más que aportar, bien a través de encuestas o de consulta directa.

Las encuestas dirigidas a trabajadoras en situación de irregularidad laboral y a un grupo de control, formado por trabajadoras en el mercado laboral regular distribuidas por ramas de actividad (variable de control) de forma semejante a las primeras, han proporcionado información detallada para caracterizar los aspectos personales, familiares, económicos y laborales de las trabajadoras afectadas. Además de la comparativa de estos aspectos entre unas y otras trabajadoras, las encuestan han sido las fuentes de información utilizadas para identificar cinco perfiles de trabajadoras en situación de irregularidad laboral, a cuyos aspectos descriptivos se han añadido, de manera individualizada por perfil, aspectos valorativos relacionados con motivos, consecuencias y demandas de las trabajadoras. Estos últimos aspectos, de carácter eminentemente subjetivo, han sido complementados, desde la consulta directa, por las propias mujeres afectadas, tomando de referencia un grupo de control de semejantes características al arriba reseñado.

Del análisis realizado a partir de este conjunto de información se desprenden las conclusiones que se presentan a continuación.

Características socioeconómicas y condiciones laborales de las trabajadoras en situación de irregularidad laboral:

Aunque el concepto de irregularidad laboral de referencia es la no cotización a la Seguridad Social cuando la trabajadora tiene obligación/derecho, en la encuesta a trabajadoras en tal situación también se han incluido dos grupos de mujeres cuya situación laboral particular las exime de los pagos correspondiente (empleadas de hogar exentas y ayudas familiares). El hecho de haberlas tenido también en cuenta se debe a que, a priori, es de esperar que sus condiciones laborales e incluso sus circunstancias socioeconómicas sean similares a aquellas mujeres que se encuentran en situación de irregularidad laboral estricta, por realizar tareas, como éstas, enmarcadas o muy cercanas al denominado trabajo informal.

Los aspectos más destacados de la comparación entre las trabajadoras en situación de irregularidad laboral y trabajadoras en los mismos sectores productivos en el marco de la regularidad apuntan diferencias entre ambos grupos en los siguientes términos. En cuanto a **características personales, familiares y económicas**:

- El servicio doméstico es el sector donde se concentra mayor número de mujeres en situación laboral irregular (30% del total), seguido en importancia por los servicios a empresas (18%), hostelería (14%) y pequeño comercio (13%).

- El 11% de las trabajadoras en situación laboral irregular son extranjeras, mientras que entre las regulares las extranjeras sólo suponen el 3%. Además, la concentración de las trabajadoras extranjeras en situación laboral irregular en el servicio doméstico es aún mayor que para el total de las trabajadoras irregulares, alcanzado el 50%.

- En general, las mujeres en situación laboral irregular son relativamente más jóvenes que aquellas trabajadoras que dentro de los mismos sectores disfrutan de un trabajo regular. Prácticamente la mitad de las primeras tienen menos de 29 años (el 48%), un porcentaje significativamente superior al de sus homólogas situación laboral regular (el 23%).

- Gran parte de las mujeres que trabajan en empleos irregulares alcanzan niveles educativos intermedios. En contraposición, las trabajadoras regularizadas están más polarizadas respecto a esta característica; se da al mismo tiempo una mayor proporción de mujeres sin estudios o con estudios primarios, y un importante número con estudios universitarios.

- Hay una relación directa entre nivel de estudios y edad de las trabajadoras. Las jóvenes presentan mayores niveles formativos que las de mayor edad. Además las trabajadoras extranjeras en situación laboral irregular disponen de un nivel de formación más alto que sus homólogas españolas.

- En cuanto al estado civil de las trabajadoras, el 49% de las que están en situación de irregularidad son mujeres solteras, frente a un 31% de entre las regulares.

- Un resultado coherente con el anterior es que las mujeres que trabajan en situación laboral irregular tienen menos hijos, por término medio, que sus compañeras que están en un marco laboral regularizado; un 57% en las primeras frente a 39% entre las regulares.

- El 43% de las trabajadoras en situación laboral irregular vive en su propia vivienda, y un 33% lo hace en casa de sus familiares o amigos. Entre las trabajadoras regulares el 67% vive en su propia vivienda. Sin embargo, ambos grupos de trabajadoras viven en hogares de un tamaño medio similar, en cuanto al número de miembros, y tienen cargas familiares también en proporción similar.

- La retribución media de las trabajadoras en situación laboral regular es superior a la de las mujeres en situación laboral irregular, sobre todo porque el número de horas que trabajan a la semana también es mayor.

- La situación económica del hogar no presenta una relación positiva con el nivel de ingresos de las mujeres en situación laboral irregular. Mientras que la condición de la mujer como principal fuente de ingresos dentro de su hogar sí presenta una clara relación positiva con su nivel salarial.

- El 15% de las mujeres en situación laboral irregular trabaja en su propia casa, y otro 20% adicional no tiene un lugar de trabajo fijo. Sólo el 46% trabaja en fábricas o empresas de sus empleadores/as frente al 83% de las regulares.

Las diferencias entre ambos grupos de trabajadoras, no obstante lo señalado anteriormente, se hacen notar con mayor énfasis en las **condiciones laborales** en las que desempeñan sus empleos. Y no sólo porque las condiciones laborales de las mujeres que trabajan en la irregularidad son más precarias que las de sus homólogas regularizadas (el empleo irregular tiene carácter esporádico, es invisible, no proporciona seguridad, no puntúa para acumular experiencia, etc.), sino también porque es precisamente en este tipo de condiciones donde se hace notar las peculiaridades que hacen de la irregularidad una alternativa laboral: flexibilidad horaria, menor número de horas de trabajo (aunque ello conlleve menor sueldo), acceso vía contactos personales, etc.

- Las mujeres con trabajos irregulares tienen una menor jornada laboral media (61% trabaja menos de 20 horas a la semana) que las que trabajan en un marco regularizado (el 76% trabaja más de 30 horas a la semana). En este contexto, además, las mujeres españolas trabajan, por término medio, menos horas a la semana que las extranjeras.

- Las mujeres jóvenes en situación laboral irregular dedican menor número de horas a su trabajo (el 43% trabaja menos de 10 horas a la semana). Y por actividades, el sector educativo es donde menos horas se trabaja, mientras que el comercio y la hostelería es donde mayor numero de horas se realizan. Sin embargo, no existe una diferencia substancial entre ambos tipos de trabajadoras respecto a las horas extraordinarias; el 37% de las mujeres en situación laboral irregular frente al 32% de las regularizadas.

- Entre los aspectos relacionados con el trabajo mejor valorados por las trabajadoras destaca la relación con el empleador o la empleadora, considerada como satisfactoria en el 70% de los casos, mientras que el salario y las pagas extraordinarias son los aspectos peor valorados. Además, el trabajo es considerado sobre todo como un medio para obtener la independencia económica y como un complemento de la renta familiar. También se valora como un medio para relacionarse con otras personas y porque permite reforzar la autoestima de las trabajadoras.

- Las mujeres en situación laboral irregular tienen en media menor experiencia laboral que las que están trabajando en un marco regularizado, ya que el trabajo irregular presenta en muchas ocasiones un carácter más esporádico que el regularizado y/o es una vía para adquirir experiencia que permita acceder al mercado laboral regular.

- El 75% de las trabajadoras en situación laboral irregular han trabajado con anterioridad a su empleo actual, mientras que entre las regularizadas sólo el 50% ha trabajado en otro empleo anteriormente. Sin embargo las trabajadoras regularizadas llevan más tiempo en su actual empleo, el 68% de ellas lleva más de tres años en su actual trabajo, mientras que entre las que tienen empleos irregulares sólo el 35% lleva más de ese tiempo.
- La principal vía que utilizan las mujeres en situación laboral irregular para la obtención de un trabajo es a través de la familia y los amigos (el 64%). En el caso de las trabajadoras regularizadas el principal medio es la iniciativa propia (48%) seguido de la ayuda de familiares y amigos (34%).

Las peculiaridades de las empleadas de hogar: aspectos socioeconómicos y laborales

No hay duda de que **el servicio doméstico es la actividad con mayor peso específico en términos de irregularidad laboral femenina**, en relación al empleo irregular total (más de un 20% del mismo), pero sobre todo en relación al empleo total en dicha rama (más de la mitad del mismo). Del análisis realizado en este contexto destacan los siguientes resultados con respecto a sus **características personales y familiares**:

- El servicio doméstico concentra el 30% del empleo irregular femenino.
- El 19% de las empleadas de hogar son de nacionalidad extranjera, siendo este porcentaje superior al papel que juegan estas mujeres en el conjunto de los sectores donde se detecta empleo irregular (11% de media).
- La edad de las mujeres que realizan esta actividad también es mayor que la media de las mujeres en situación de irregularidad laboral, ya que el 41% tiene 40 años o más.
- El nivel de formación académica de las empleadas de hogar es bajo; así, el 41% de estas empleadas tienen estudios primarios o no tienen estudios.
- La proporción de mujeres casadas (55,5%) y con hijo/as también es mayor en el servicio doméstico que en otros sectores con presencia de las mujeres en el empleo irregular.

Y con relación a sus rasgos y condiciones laborales:

- La media de antigüedad de las empleadas de hogar es de 11 años, siendo algo menor entre las extranjeras (la media es de 7 años).
- El 79% de las trabajadoras ha tenido anteriormente al menos otro empleo, si bien la mayoría de ellas ha sido en el servicio doméstico, lo que significa que son un colectivo de trabajadoras en la irregularidad estricta o fronteriza muy cautivo.

Además, siguen recurriendo en un porcentaje muy elevado (cerca del 80%) a la familia y las amistades como medio para obtener un trabajo, lo que resulta síntoma de la importancia de estas tareas en el mercado de trabajo oculto o informal.

- La jornada media de las empleadas de hogar que están en el mercado laboral irregular (19 horas por semana) es menor que las que tienen un trabajo regularizado (31 horas por semana), pues es muchos casos aquéllas trabajan en un marco de irregularidad por la flexibilidad laboral que puede ofrecer y porque les permite compatibilizar la obtención de ingresos y la atención a su hogar y/o su familia. Esto significa que muchas son exentas (sin obligación técnica a cotizar), con una jornada laboral media sensiblemente menor que las irregulares estrictas.

- Las tareas que más frecuentemente realizan las empleadas de hogar son la limpieza de la casa, y el lavado y el planchado de la ropa. Entre las más jóvenes también destaca el cuidado de menores.

- Tanto las empleadas de hogar regularizadas como las irregulares en términos laborales coinciden mayoritariamente en la importancia que tiene el trabajo como un complemento de la renta familiar, como medio para conseguir la independencia económica, considerando además que el trabajo ayuda a ganar o mantener la autoestima. No hay pues diferencias substanciales entre ambos tipos de empleadas de hogar a la hora de concebir el trabajo.

- El 89% de las trabajadoras irregulares en el servicio doméstico no están adscritas al Régimen Especial de Empleadas del Hogar teniendo obligación/derecho a hacerlo. El principal motivo que argumentan es no les interesa o no les compensa hacerlo; así lo piensa el 48,1%. Además, sigue siendo muy elevado el porcentaje de trabajadoras que no conoce las prestaciones a que tendría derecho si estuviese cotizando (34,7%).

Perfiles de trabajadoras en situación de irregularidad laboral: interrelación de características socioeconómicas, condiciones laborales, motivos, consecuencias, demandas

Los siguientes cuadros ilustran de forma sintética el conjunto de variables descriptivas y de aspectos valorativos que, interrelacionados, están detrás de cada uno de los cinco perfiles identificados de mujeres en situación de irregularidad laboral.

Perfil 1. Mujeres de mayor edad

Nacionalidad: española

Edad media: 45 años

Estado civil: casada y con hijos

Nivel educativo: bajo

Sector de actividad: servicio doméstico

Jornada: 20 horas a la semana

Compatibilizan la atención de su hogar con el trabajo fuera para poder obtener unos ingresos que sirven de complemento a la renta del hogar

Motivos:

- Compatibilizar la obtención de ingresos extra y la atención a su familia
- Su bajo salario hace que no les compense cotizar a la S.S.
- Su bajo nivel formativo les dificulta el acceso a otros empleos
- El haber estado fuera del mercado de trabajo, debido entre otros factores a la maternidad, les dificulta el acceso a empleos regularizados

Consecuencias:

- Impide beneficiarse de prestaciones sociales
- Recorta la posibilidad de pedir mejoras laborales
- Sienten que es más difícil el acceso a empleos regularizados

Demandas y medidas:

- Mayor flexibilidad en los horarios laborales
- Que la Administración asuma un mayor papel en el cuidado de las personas dependientes
- Tener acceso a prestaciones sociales
- Disminuir las cotizaciones sociales

Perfil 2. Mujeres jóvenes en el hogar familiar

Nacionalidad: española

Edad media: 22 años

Estado civil: soltera

Nivel educativo: alto

Sector de actividad: variado

Jornada: 15 horas a la semana

Viven en casa de sus padres y buscan en el trabajo irregular obtener unos ingresos para cubrir sus propios gastos

Motivos:

- La obtención de ingresos económicos extra
- Su bajo salario hace que no les compense cotizar a la S.S.
- Existe una aceptación social de ciertas situaciones de irregularidad laboral

Consecuencias:

Son el grupo que menor importancia otorgan a las consecuencias negativas

- Desacuerdo en que relega a tareas tediosas
- Desacuerdo en que perjudica la valoración personal y profesional
- Desacuerdo en que reduce la autoestima
- Desacuerdo en que impide el desarrollo y la promoción profesional
- Limita la independencia económica

Demandas y medidas:

- Realizar campañas para cambiar los factores culturales
- Tener acceso a prestaciones sociales
- Facilitar el acceso a cursos de formación
- Ofrecer servicios de apoyo y orientación en la búsqueda de empleo

- Aumentar las responsabilidades penales para las empresas que incurran en ilegalidades

Perfil 3. Mujeres jóvenes independientes

Nacionalidad: española

Edad media: 30 años

Estado civil: soltera y casada

Nivel educativo: alto

Sector de actividad: variado

Jornada: 29 horas a la semana

Viven en su propia casa solas o generalmente en pareja. Sus ingresos son una parte importante de los ingresos de su hogar, y en general están en el mercado laboral irregular temporalmente a la espera de un empleo en el mercado de trabajo regular acorde a sus aspiraciones

Motivos:

- Obtención de ingresos económicos
- Su trabajo tiene pocas posibilidades de control fiscal/laboral
- Llegar a un acuerdo con el/la empleador/a para cobrar todo el salario

Consecuencias:

- Impide beneficiarse de prestaciones sociales
- Recorta la posibilidad de pedir mejoras laborales
- Desacuerdo con que aísla socialmente

Demandas y medidas:

- Realizar campañas de sensibilización social para modificar los factores culturales
- Tener acceso a prestaciones sociales
- Reducción de impuestos para establecerse por cuenta propia
- Agilizar trámites y procedimientos burocráticos para cotizar a la Seguridad Social
- Campañas para sensibilizar a empresarios/as y trabajadores/as de las obligaciones y derechos para cotizar a la Seguridad Social

Perfil 4. Mujeres con personas dependientes a su cargo

Nacionalidad: española (89%) y extranjera (11%) en la misma proporción que el total

Edad media: 39 años

Estado civil: soltera y casada

Nivel educativo: medio-bajo

Sector de actividad: servicio doméstico

Jornada: 18 horas a la semana

En sus hogares hay personas que necesitan su atención y cuidados. En el trabajo irregular buscan obtener ingresos para ayudar económicamente a su familia y poder compatibilizar el trabajo con la atención de la persona dependiente

Motivos:

- Compatibilizar la obtención de ingresos económicos y la atención a la familia
- Obtienen salarios bajos y no les compensa cotizar a la Seguridad Social
- Existe una aceptación social de ciertas situaciones de irregularidad laboral
- Su trabajo tiene pocas posibilidades de control fiscal/laboral
- Su empleador/a le ha impuesto sus condiciones laborales

Consecuencias:

- Impide beneficiarse de prestaciones sociales
- Dificulta el desarrollo y promoción profesional
- Recorta posibilidades de pedir mejoras en las condiciones laborales
- Limite la independencia económica
- Perfil que en segundo mayor porcentaje considera que reduce la autoestima

Demandas y medidas:

- Obtener apoyo y asesoramiento en la búsqueda de empleo
- Que la Administración asuma el cuidado de las personas dependientes
- Tener acceso a prestaciones sociales

- Reducción de impuestos para establecerse por cuenta propia
- Perfil que en menor porcentaje demanda control sobre las empresas

Perfil 5. Mujeres de nacionalidad extranjera

Nacionalidad: extranjera

Edad media: 33 años

Estado civil: casada y soltera

Nivel educativo: medio

Sector de actividad: servicio doméstico

Jornada: 28 horas a la semana

En su caso el mercado de trabajo irregular es en muchas ocasiones la única alternativa para conseguir un empleo, que necesitan pues sus ingresos constituyen una parte importante de la renta de sus hogares

Motivos:

- Obtener ingresos económicos
- No tienen papeles y no tienen alternativa

Consecuencias:

- Impide beneficiarse de prestaciones sociales
- Relega a tareas tediosas
- Dificulta el acceso a un empleo regularizado
- Dificulta el desarrollo y promoción profesional
- Recorta posibilidades de pedir mejoras en las condiciones laborales
- Aísla socialmente
- Limite la independencia económica
- Perfil que en mayor porcentaje considera que reduce la autoestima

Demandas y medidas:

- Obtener apoyo y asesoramiento en la búsqueda de empleo
- Facilitar el acceso a cursos para mejorar la formación y la cualificación de las mujeres

- Tener acceso a prestaciones sociales
- Disminuir las cotizaciones sociales

El trabajo desde el punto de vista de las trabajadoras

A todo lo obtenido de las encuestas, es preciso añadir la percepción, valoración y sentimiento que las propias trabajadoras ubicadas en el mercado laboral irregular con respecto a las facetas más subjetivas de la investigación: por qué están ahí (motivos), cómo afecta a sus vida laboral y personal (consecuencias) y qué pueden hacer las Administraciones y la sociedad para que tengan alternativas (demandas). Así, las consultas directas a las mujeres afinan el análisis, apuntalando conclusiones ya obtenidas y apuntando hacia novedades a destacar.

Con respecto a las **causas**:

- Las mujeres no eligen de forma directa trabajar de forma irregular, sino que al elegir un trabajo con unas condiciones concretas se encuentran con la irregularidad.
- La falta de conocimiento, el concepto relativo de cotización a la Seguridad Social, la percepción y experiencia de normalización de la irregularidad en el mercado laboral y la pérdida de valor de las prestaciones asociadas aproximan a las mujeres a la irregularidad.
- La percepción de precariedad del mercado de trabajo y los límites con los que se enfrentan las mujeres a la hora de acceder a éste hacen que la /cotización y las prestaciones asociadas/ sea una característica del trabajo que pasa a segundo término al lado de otras prioridades: un sueldo digno, un trabajo estable, un trabajo que se ajuste a sus aspiraciones y necesidades.

Siguiendo con las **consecuencias**:

- Para la mayoría de las mujeres participantes en el estudio realizar un trabajo irregular no conlleva consecuencias personales o laborales negativas, más allá de las ligadas a la no percepción de las prestaciones asociadas.
- Los factores de tensión que derivan en consecuencias negativas para las mujeres encuentran sus raíces fundamentalmente en:
    - El choque entre su manera de entender e incorporar el trabajo en sus vidas (identidad y cultura del trabajo) y las características del trabajo que desarrollan.
    - La percepción de "*sentirse atrapada*" en un trabajo "*que no encaja, que choca*" y no ver la posibilidad de cambiar su situación por razones

económicas, formativas o por las limitaciones asociadas a ser mujer, la edad o tener hijos o cargas familiares en la realidad del mercado de trabajo actual.

- En esta fase del estudio se ha observado que el servicio doméstico (incluido el cuidado de las personas) y el trabajo que las mujeres realizan en su casa para fábricas o talleres (tradicionalmente la costura y de manera emergente servicios profesionales) conllevan elementos de tensión peculiares vinculados de forma específica con la percepción de que el alta en la Seguridad Social es responsabilidad suya y, por lo tanto, la tensión provocada por sentirse viviendo en una situación de fraude fiscal.

A esto se suma, en el caso del servicio doméstico, la sensación compartida de que se trata de un trabajo fundamental para el sostenimiento del sistema pero en absoluto valorado por la sociedad ni por las propias mujeres: se trata de un trabajo siempre disponible pero que ocupa el último escalafón laboral, se trata de un trabajo al que no se le atribuye valor en la construcción de los curricula de las mujeres, que "*no lleva a nada*".

Y terminando con las **demandas**:

- En general, las demandas de las mujeres tienden no hacia la consecución de una situación regular sino a la mejora de sus condiciones laborales.
- Una de las demandas concretas de las mujeres trabajadoras y más reiterativa, realizada a las administraciones, es la creación de servicios públicos a personas dependientes, tanto menores y mayores, como personas enfermas o con discapacidad.
- La disponibilidad de información y la incorporación de una concepción estructural de la cotización a la Seguridad Social (entendida como un elemento ligado al trabajo reconocido y normalizado), entre las trabajadoras y los distintos agentes que participan en la construcción del mercado de trabajo, se han manifestado como necesidades básicas para iniciar el camino de la regularización del mercado, de las empresas y de las personas trabajadoras.

Anexo 1: Cuestionario de las encuestas a mujeres

1. PREGUNTAS FILTRO

Encuestador/a: Las Preguntas Filtro deben realizarse a **todas las mujeres entre 16 y 64 años contactadas telefónicamente**. La finalidad de estas preguntas es detectar si la situación laboral de la mujer: es regular o potencialmente irregular (irregular, exenta, ayuda familiar).

Estamos realizando un estudio para detectar las diferencias en las condiciones laborales entre hombres y mujeres, ya que todavía no son igualitarias. En particular nos interesan los casos de irregularidades en el trabajo femenino para hacer públicas las demandas que las mujeres realizan para solucionar esta situación y las alternativas que desde las instituciones y la sociedad se les ofrecen. ¿Sería tan amable de responderme a unas preguntas relacionadas con su situación actual?

1. ¿Trabaja actualmente dentro o fuera de casa en alguna de estas actividades?

Nota: elegir una sola opción

No trabajo o ama de casa *(fin de la encuesta)*
Agricultura
Confección y textil
Servicio doméstico
Pequeño comercio
Hostelería
Otro (especificar)

2. ¿Cuál es su nacionalidad?

Española
De un país de la Unión Europea-15
De un país de Europa del Este
De un país de Latinoamérica
De un país de África
Resto del mundo

3. ¿Cuál es su estado civil?

Casada
Pareja de hecho
Soltera
Separada/Divorciada
Viuda

4. ¿Qué nivel de estudios terminados tiene?

Sin estudios
Primaria
Secundaria primer ciclo
Secundaria segundo ciclo/FP
Superiores

5. ¿Cuántos hijo/as tiene?: _ _

6. ¿Recibe alguna remuneración por su trabajo?

Si
No

7 ¿Cotiza usted a la Seguridad Social?

Si
No

Encuestador/a: Las opciones que se abren ante las respuestas a las **preguntas 6 y 7** son:

1. Sí recibe remuneración y sí cotiza = regular

   Tratamiento:

   a. Universo en una primera llamada

   b. Cuestionario General, si entra en cuota según las 5 primeras características

2. Sí recibe remuneración y no cotiza = exenta (en el caso de empleadas de hogar sin obligaciones fiscales) o irregular

   Tratamiento: Cuestionario General

3. No recibe remuneración y sí cotiza = irregular

   Tratamiento: Cuestionario General

4. No recibe remuneración y no cotiza = ayuda familiar o irregular

   Tratamiento: Cuestionario General

2. CUESTIONARIO GENERAL

Encuestador/a:

Todas las preguntas de este cuestionario se realizan a **mujeres entre 16 y 64 años** en **SITUACIÓN IRREGULAR, EXENTAS Y AYUDAS FAMILIARES** (siguiendo las opciones indicadas anteriormente, al final de las Preguntas Filtro).

A las **mujeres entre 16 y 64 años** en **SITUACIÓN REGULAR**, que cumplan las cuotas de las 5 primeras Preguntas Filtro como grupo de control, sólo se les realiza **las preguntas de los Apartados** (Características Socioeconómicas) **y** (Temas Laborales).

2.1. Características socioeconómicas

8. ¿Qué edad tiene?: _ _

9. ¿En qué Comunidad Autónoma reside?: ____________________

10. ¿Dónde vive actualmente?

En mi propia vivienda
En una vivienda alquilada
En una habitación alquilada
En una pensión o similar
En casa de familiares/amigos
En casa de mi empleador/a *(ir a la pregunta 18)*
Otra (especificar)

11. ¿Cuántas personas viven en su hogar incluida usted?: _ _

Menores de 7 años: _ _
De 7 a 15 años: _ _
De 65 y más años: _ _

12. ¿Quién es la persona que toma las decisiones en su hogar?

Usted
Su marido o pareja
Su padre
Su madre
Otra persona (especificar):

13. ¿Quién es la principal fuente de ingresos de su hogar?

Usted
Su marido o pareja
Alguno/a de sus hijos/as
Su padre/madre
Otra persona (especificar):

14. ¿Cuántas personas de su hogar aportan ingresos habitualmente? (incluida usted): _ _

15. ¿Cuántas personas dependen de usted?: _ _

16. ¿En qué tramo se encuentra el total de ingresos mensuales netos de su familia?

Hasta 600 euros (100 mil pesetas)
Entre 601 y 1.200 euros (100 y 200 mil pesetas)
Entre 1.201 y 1.800 euros (200 y 300 mil pesetas)
A partir de 1.801 euros (300 mil pesetas)
NS/NC

17. ¿Cuántas personas de su hogar enfermas o con discapacidad dependen de su atención y cuidado?

Nota: indicar el número por tramo de edad (no necesario si responde "ninguna")

Ninguna
Menores de 15 años: _ _
De 16 a 64 años: _ _
De 65 y más años: _ _

18. ¿Pertenece a alguna de estas asociaciones?

Asociación de mujeres rurales
Asociación de inmigrantes
Asociación de empleadas de hogar
Asociación de mujeres empresarias
Otra (especificar)

19. ¿Quién le ha ayudado cuando ha estado sin trabajo o en una situación de necesidad económica perentoria?

Nota: responder como máximo a tres

Nunca he necesitado ayuda
Familiares o amigos
Instituciones públicas
ONGs o parroquias
Nadie
Otra (especificar)

20. ¿Qué tipo de tarjeta sanitaria de la Seguridad Social tiene?

Tarjeta sanitaria propia como titular
Está incluida en la tarjeta sanitaria de algún familiar
No tiene tarjeta sanitaria propia ni está incluida en ninguna
NS/NC

2.2. Temas laborales

21. ¿Cuántos años ha estado trabajando?: _ _

Nota: sin tener en cuenta los periodos de tiempo en que no ha trabajado

22. ¿Ha trabajado alguna vez antes que en su actual empleo?

Si
No *(ir a la pregunta 24)*

23. Indique en qué sectores de actividad ha trabajado

Nota: contestar SI ó NO para cada sector

Agricultura
Confección, textil, calzado, marroquinería
Pequeño comercio
Empleada de Hogar
Limpieza de oficinas
Hostelería
Otro (especificar)

24. ¿En qué actividad trabaja actualmente?

Nota: contestar SI ó NO para cada sector

Agricultura
Confección y textil, calzado, marroquinería
Pequeño comercio
Empleada de Hogar *(ir al Apartado II.B)*
Limpieza de oficinas
Hostelería
Otro (especificar)

Encuestador/a:

Las preguntas 25 y 26 son para todas las encuestadas salvo empleadas de hogar

25. ¿Cuál es su lugar de trabajo?

Negocio o explotación de algún familiar con el que convive
En su propia casa
Empresa/fábrica
Sin lugar fijo (ambulante)
Otro (especificar)

26. ¿Cuánto tiempo lleva en su empleo actual?

Menos de 1 año
De 1 a 3 años
De 3 a 5 años
Más de 5 años

Encuestador/a:

Se reincorporan las empleadas de hogar desde el apartado II.B específico

27. ¿Cómo ha encontrado este trabajo?

A través de familiares o amigos
Por iniciativa propia
A través de la prensa
A través de una ONG o una parroquia
Otro (especificar)

28. ¿Cuántos días a la semana trabaja?: _ _

29. ¿Cuántas horas semanales trabaja?: _ _

30. ¿Suele hacer más horas de las fijadas en su horario habitual? ¿se las pagan aparte?

No suelo hacerlas
Las hago y me las pagan como corresponde
Las hago pero no me pagan nada extra
Las hago y me pagan según la ocasión
Las hago y me compensan con un descanso
NS/NC

31. ¿En cuál de los siguientes tramos situaría los ingresos netos mensuales percibidos exclusivamente por su trabajo?

Menos de 300 euros (50.000 pesetas)
De 301 a 600 euros (50.000-100.000 pesetas)
De 601 a 900 euros (100.000-150.000 pesetas)
Más de 901 euros (150.000 pesetas)
NS/NC

32. ¿Podría decirme cuál es la forma de contrato laboral que tiene?

Por escrito
Un acuerdo verbal con mi empleador/a
No tengo contrato laboral
NS/NC

33. ¿Ha experimentado alguna de estas actitudes por parte de su/s empleador/es en su trabajo?

Nota: contestar SI ó NO a cada una

Desprecio
Discriminación
Maltrato físico
Acoso sexual
Apoyo afectivo/comprensión
Recompensas económicas extra

34. Indique el grado de satisfacción de los siguientes aspectos de su trabajo:

Nota: valorar de 0 a 5 cada aspecto

Salario
Horario de trabajo
Relación con su empleador/es
Vacaciones/permisos
Pagas extraordinarias

35. ¿Podría decirme qué significa para usted tener un trabajo?

Nota: valorar de 0 a 5 el grado de importancia de cada uno de los siguientes aspectos

Es un complemento para aumentar la renta familiar
Reconocimiento social
Acceso a prestaciones sociales (jubilación, subsidio de desempleo, etc.)
Es un medio para desarrollarse como persona

Independencia económica
Autoestima
Es un medio para relacionarse con otras personas
Otro (especificar)

2.2.1. Módulo específico para empleadas de hogar

36. ¿Cuánto tiempo lleva dedicándose al servicio doméstico?

Menos de 3 meses
De 3 meses a 6 meses
De 6 meses a 1 año
De 1 a 3 años
Más de 3 años

37. ¿En qué modalidad de empleo doméstico trabaja actualmente?

Interna *(ir a la pregunta 39)*
Externa fija
Externa por horas

38. ¿En cuántas casas trabaja actualmente?: _ _

39. De la siguiente lista de tareas, ¿podría indicar con qué frecuencia las realiza?

Nota: Señalar HABITUALMENTE, A VECES, NUNCA para cada tarea

Limpiar la casa
Lavar, planchar la ropa
Limpiar zapatos
Hacer la compra, preparar comida/cena
Cuidar a niño/as
Cuidar a personas mayores/personas enfermas/personas con discapacidad

40. ¿Está dada de alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social?

Si
No *(ir a la pregunta 42)*
NS/NC *(ir a la pregunta 43)*

41. ¿Podría decirme quién cotiza a la Seguridad Social?

El/la empleador/a y usted (parte proporcional)
Usted

NS/NC

Encuestador/a: ir a la pregunta 43 cualquiera que sea la respuesta

42. ¿Por qué no cotiza a la Seguridad Social?

No tiene obligación
No le interesa o no le compensa
No sabe si tiene que cotizar
Otra explicación

43. ¿Conoce las prestaciones sociales a las que tiene/tendría derecho como cotizante a la Seguridad Social?

Si
No
NS/NC

Encuestador/a: ir a la pregunta 27.

Encuestador/a:

1.- FIN DE LA ENCUESTA A MUJERES EN SITUACIÓN LABORAL REGULAR.

2.- Las preguntas de los siguientes apartados se realizan a mujeres entre **16 y 64 años en SITUACIÓN IRREGULAR, EXENTAS Y AYUDAS FAMILIARES**.

3.- Intentar evitar la opción NS/NC

2.3. Motivos

44. Indique si las siguientes circunstancias han influido o no en sus condiciones laborales actuales (no contrato y/o no cotización a la Seguridad Social):

Nota: indicar SI, NO, NS/NC para cada una

El salario es tan bajo que no le compensa cotizar a la Seguridad Social
Es una posibilidad de obtener ingresos económicos extra
Existe cierta aceptación social de esta situación
No tiene papeles y no tiene alternativa
Dejó de trabajar hace algunos años y cuando ha querido volver a trabajar no ha encontrado otra alternativa
Es ama de casa, sin experiencia laboral, y no ha encontrado otro tipo de trabajo
Prefiere cobrar todo el salario y ha llegado a un acuerdo con su empleador/a
Perdió su trabajo por quedarse embarazada y cuando ha querido volver a trabajar no ha encontrado otro tipo de empleo
Es un tipo de trabajo que le permite atender a su familia y obtener ingresos extra
La maternidad ha condicionado su inserción laboral reduciendo sus posibilidades de elegir empleo
El trabajo que realiza tiene reducidas posibilidades de control fiscal/laboral por la Administración
Su bajo nivel de formación le ha obstaculizado el acceso a otro tipo de empleo
La actividad que realiza tiene elevada estacionalidad
Su marido está en paro y prefiere el salario bruto
Su empleador/a le ha impuesto sus actuales condiciones laborales
Otro (especificar)

2.4. Consecuencias sobre la vida laboral y personal

45. Como usted sabe, el desempeño de un trabajo en condiciones laborales precarias tiene consecuencias sobre la vida laboral y personal de las mujeres afectadas. En base a su experiencia personal, nos gustaría conocer su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes circunstancias. Con respecto a la vida laboral, el desempeño de un trabajo en condiciones precarias:

Nota: Valorar de 0 a 5 cada circunstancia

Impide beneficiarse de prestaciones sociales (subsidio de desempleo, jubilación, etc.)
Relega a tareas tediosas, pesadas, etc.
Dificulta encontrar un empleo regularizado (con contrato, cotizando a la Seguridad Social, etc.)
Impide el desarrollo y la promoción profesional
Recorta la posibilidad de pedir mejoras en sus condiciones laborales (salario, horario, vacaciones, etc.)
Quita aliciente a buscar un empleo que dé acceso a prestaciones sociales
Perjudica la valoración profesional que las demás personas tienen respecto de una misma

46. Y con respecto a la vida personal:

Nota: Valorar de 0 a 5 cada circunstancia

Aísla socialmente
Reduce la autoestima
Limita la independencia económica
Reduce la valoración personal que la familia y los amigos tienen de una misma

2.5. Demandas y medidas

47. Si pudiera elegir, ¿le gustaría tener un empleo que le garantizara el acceso a prestaciones sociales? (con contrato y/o cotizando a la Seguridad Social)

Si
No *(fin de la encuesta)*

48. A continuación le voy a indicar una lista de posibles demandas que las mujeres en condiciones laborales semejantes a la suya les gustaría hacer a la Administración, las empresas y/o la sociedad. Indique el grado de importancia que tienen usted.

Nota: valorar de 0 a 5 cada una

Flexibilizar el horario laboral
Obtener apoyo, asesoramiento y orientación en la búsqueda de empleo
Que la Administración vaya asumiendo el cuidado de las personas dependientes (guarderías, servicios de ayuda a domicilio, residencias, etc.)
Realizar campañas de sensibilización social para cambiar los factores culturales que llevan a considerar el trabajo de las mujeres como un complemento y no como un derecho
Tener acceso a prestaciones sociales (jubilación, subsidio de desempleo, etc.)
Otra (especificar)
***Sólo para empleadas de hogar**:*
Exigir a lo/as empleadore/as un contrato por escrito porque el oral no suele respetarse
***Sólo para inmigrantes sin papeles**:*
Obtener el permiso de residencia

49. Por último, le voy a indicar una lista de posibles medidas para ayudar a las mujeres a mejorar sus posibilidades de acceso a empleos que les aseguren prestaciones sociales y condiciones laborales dignas. Indique el grado de importancia que tienen usted.

Nota: valorar de 0 a 5 cada una

Facilitar el acceso a cursos para mejorar la formación y la cualificación de las .mujeres
Ofrecer servicios de apoyo, orientación y guía a las mujeres en la búsqueda de un trabajo
Disminuir las cotizaciones sociales

Reducir los impuestos exigidos para establecerse por cuenta propia
Agilizar los trámites y procedimientos burocráticos para cotizar a la Seguridad Social
Realizar campañas para sensibilizar a empleadores/as y trabajadores/as de sus derechos y obligaciones por cotizar a la Seguridad Social
Aumentar la intervención de la inspección laboral, mejorando la planificación y los medios
Aumentar las responsabilidades penales a las empresas que incurran en irregularidades con sus trabajadore/as
Exigir el cumplimiento de las sanciones a las empresas infractoras
Otra (especificar)

FIN DE LA ENCUESTA

Anexo 2: Cálculo del número de personas afiliadas en alta laboral

El MTAS ofrece información sobre el registro de Afiliación de Trabajadores al Sistema de Seguridad Social, en sus distintos regímenes, aunque la gestión del registro corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social y al Instituto Social de la Marina.

Las cifras sobre "Trabajadores afiliados en alta laboral" (por regímenes, sectores económicos y ramas de actividad) se corresponden con situaciones que generan obligación de cotizar, de manera que una misma persona se contabiliza tantas veces como actividades remuneradas con obligación a cotizar desempeñe, ya sea en un mismo régimen o en varios. Por tanto, el registro del Sistema de la Seguridad Social no ofrece directamente el número de personas afiliadas, aunque sí algunas variables que permiten su cálculo, como a continuación se explica para obtener el número de mujeres trabajadoras afiliadas en los años 1998 y 2002 (las Tablas 51 y 52) y el número de hombres trabajadores afiliados en el año 2002 (Tabla 53).

- A partir de la variable "Trabajadores afiliados en alta laboral" se obtienen las situaciones que generan obligación de cotizar. Esta información está disponible, a nivel más desagregado, para secciones[1], algunas subsecciones y algunas divisiones[2] de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-93). Columna (1) de las Tablas 51 y 52.

- La variable "Trabajadores afiliados en alta laboral con pluriactividad, según actividad económica de cada empleo" sólo existe a nivel de sección (A, B, C, …, P) y para ambos sexos. Teniendo en cuenta que la sección D (Industrias manufactureras) incluye variados y muy diferentes tipos de industrias, con el fin de afinar en los resultados se realiza una estimación de las personas afiliadas (ambos sexos) con pluriactividad en las subsecciones de D. Para ello se distribuye el número de "Trabajadores afiliados en alta laboral con pluriactividad" de D entre sus subsecciones, a partir del porcentaje de "Trabajadores afiliados en alta laboral"de cada Industria sobre el total de Industrias manufactureras. Columna (2) de las Tablas 51 y 52.

- El número de personas afiliadas de ambos sexos se obtiene restando la columna (2) de la (1). Columna (3) de las Tablas 51 y 52.

- El número de mujeres afiliadas en alta laboral para las secciones y subsecciones consideradas se calcula aplicando el peso de la afiliación femenina por rama/subrrama sobre el total sobre el número de personas afiliadas (ambos sexos). Columna (4) de las Tablas 51 y 52.

[1] No se dispone de esta información para la sección Q (Entes extraterritoriales) para el año 1998.

[2] Habitualmente se conocen como ramas y subrramas de actividad.

- Sin embargo, todavía es preciso depurar estas cifras para obtener una estimación real del número de mujeres trabajadoras afiliadas a la seguridad social. En primer lugar, con ajustes debidos a cotizaciones a otras mutualidades (MUFACE, MUGEJU, ISFAS) y a dobles cotizaciones entre estas mutualidades y la Seguridad Social, y en segundo lugar, contabilizando en el R.E. Agrario sólo a las personas trabajadoras que han cotizado por jornadas reales. Columna (5) de las Tablas 52 y 53.

- El número de hombres afiliados en alta laboral en 2002, para las secciones y subsecciones consideradas, se calcula del modo descrito anteriormente para las mujeres trabajadoras afiliadas a la seguridad social. Tabla 53.

Tabla 51 **ESTIMACIÓN DEL NÚMERO DE MUJERES AFILIADAS EN ALTA LABORAL. AÑO 1998**

Año 1998 (media anual)

(unidades: miles)	Trabajadores afiliados a la S.S. en alta laboral (1)	Trabajadores afiliados a la S.S. en alta laboral con pluriactividad (2)	Trabajadores afiliados a la S.S. (3)	Mujeres trabajadoras afiliadas a la S.S.(sin depurar) (4)	Mujeres trabajadoras afiliadas a la S.S. (5)
A. Agricultura	1.249,0	2,1	1.246,9	479,2	328,6
B. Pesca	62,2	0,7	61,5	13,4	13,4
C. Industrias extractivas	52,1	0,6	51,5	4,1	4,1
D. Industrias manufactureras	2.363,7	27,8	2.335,9	536,4	536,4
DA. Alimentación, bebidas y tabaco	342,2	4,0	338,2	104,8	104,8
DB. Textil y confección	228,8	2,7	226,1	135,8	135,8
DC. Cuero y del calzado	64,3	0,8	63,5	23,3	23,3
DD. Madera y del corcho	113,7	1,3	112,4	11,8	11,8
DE. Papel y edición	176,4	2,1	174,3	46,0	46,0
DF. Coquerías y refino de petróleo	9,4	0,1	9,3	1,2	1,2
DG. Química	134,8	1,6	133,2	36,8	36,8
DH. Transformación del caucho y materias plásticas	94,1	1,1	93,0	15,7	15,7
DI. Otros productos minerales no metálicos	158,5	1,9	156,6	19,6	19,6
DJ. Metalurgia y fabricación de productos metálicos	355,8	4,2	351,6	34,8	34,8
DK. Maquinaria y equipo mecánico	146,2	1,7	144,5	19,0	19,0
DL. Material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	170,3	2,0	168,3	41,7	41,7
DM. Material de transporte	214,0	2,5	211,5	21,8	21,8
DN. Otras industrias manufactureras	155,2	1,8	153,4	27,5	27,5
E. Prod. / dist. de energía eléctrica, gas y agua	80,7	1,2	79,5	10,6	10,6
F. Construcción	1.280,0	25,8	1.254,2	80,9	80,9
G. Comercio y reparación	2.526,0	39,3	2.486,7	1.021,0	1.021,0
H. Hostelería	879,0	26,4	852,6	361,2	361,2
I. Transporte y comunicaciones	757,0	15,8	741,2	128,0	128,0
J. Intermediación financiera	375,1	6,2	368,9	122,3	122,3
K. Act. inmobiliarias y serv. empresariales	1.225,5	50,1	1.175,4	567,6	567,6
L. Administración pública	864,2	28,0	836,2	388,1	507,7
M. Educación	414,3	36,9	377,4	225,3	408,8
N. Act. sanitarias y servicios sociales	659,2	24,4	634,8	434,2	437,6
O. Otras act. sociales y serv. personales	584,8	17,5	567,3	281,1	281,1
P. Hogares que emplean personal doméstico	177,0	1,2	175,8	140,2	140,2

(1) Situaciones que generan obligaciones de cotizar a la Seguridad Social
(2) Número de personas trabajadoras afiliadas con más de una actividad laboral
(3) = (1) - (2). Número de personas afiliadas a la S.S. en alta laboral
(4) = (3) x porcentaje de situaciones que generan obligación de cotizar correspondiente a mujeres
(5) = (4) + Ajustes debidos a cotizaciones a otras mutualidades (MUFACE, MUGEJU, ISFAS) - Dobles cotizaciones entre estas mutualidades y la S.S. ; y contabilizando en el Régimen Especial Agrario sólo los que han cotizado por jornadas reales. Número de mujeres trabajadoras afiliadas

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (EPA) y MTAS (Afiliación de trabajadores al Sistema de la Seguridad Social).

Tabla 52 ESTIMACIÓN DEL NÚMERO DE MUJERES AFILIADAS EN ALTA LABORAL. AÑO 2002

Año 2002 (media anual)

(unidades: miles)	Trabajadores afiliados a la S.S. en alta laboral (1)	Trabajadores afiliados a la S.S. en alta laboral con pluriactividad (2)	Número de trabajadores afiliados a la S.S. (3)	Mujeres trabajadoras afiliadas a la S.S.(sin depurar) (4)	Mujeres trabajadoras afiliadas a la S.S. (5)
A. Agricultura	1.242,4	3,1	1.239,3	516,8	365,4
B. Pesca	55,9	0,5	55,4	9,3	9,3
C. Industrias extractivas	49,1	0,6	48,5	4,3	4,3
D. Industrias manufactureras	2.553,6	30,8	2.522,8	631,9	631,9
DA. Alimentación, bebidas y tabaco	360,1	4,3	355,8	124,2	124,2
DB. Textil y confección	229,9	2,8	227,1	137,4	137,4
DC. Cuero y del calzado	63,5	0,8	62,7	23,8	23,8
DD. Madera y del corcho	118,3	1,4	116,9	14,9	14,9
DE. Papel y edición	197,6	2,4	195,2	58,2	58,2
DF. Coquerías y refino de petróleo	9,4	0,1	9,3	1,4	1,4
DG. Química	146,3	1,8	144,5	44,3	44,3
DH. Transformación del caucho y materias plásticas	106,1	1,3	104,8	24,5	24,5
DI. Otros productos minerales no metálicos	179,4	2,2	177,2	24,9	24,9
DJ. Metalurgia y fabricación de productos metálicos	409,4	4,9	404,5	47,6	47,6
DK. Maquinaria y equipo mecánico	158,9	1,9	157,0	23,2	23,2
DL. Material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	178,6	2,2	176,4	45,3	45,3
DM. Material de transporte	222,3	2,7	219,6	30,3	30,3
DN. Otras industrias manufactureras	173,8	2,1	171,7	35,0	35,0
E. Prod. / dist. de energía eléctrica, gas y agua	77,5	1,4	76,1	12,0	12,0
F. Construcción	1.822,6	33,1	1.789,5	137,2	137,2
G. Comercio y reparación	2.977,2	50,6	2.926,6	1.292,1	1.292,1
H. Hostelería	1.048,2	26,9	1.021,3	486,6	486,6
I. Transporte y comunicaciones	888,4	21,8	866,6	170,4	170,4
J. Intermediación financiera	401,7	6,7	395,0	154,0	154,0
K. Act. inmobiliarias y serv. empresariales	1.754,7	77,6	1.677,1	841,2	841,2
L. Administración pública	988,8	32,5	956,3	480,1	611,1
M. Educación	495,3	49,2	446,1	275,5	467,3
N. Act. sanitarias y servicios sociales	817,9	35,0	782,9	556,4	559,9
O. Otras act. sociales y serv. personales	727,4	27,0	700,4	371,0	371,0
P. Hogares que emplean personal doméstico	213,7	1,7	212,0	176,5	176,5

(1) Situaciones que generan obligaciones de cotizar a la Seguridad Social
(2) Número de personas trabajadoras afiliadas con más de una actividad laboral
(3) = (1) - (2). Número de personas afiliadas a la S.S. en alta laboral
(4) = (3) x porcentaje de situaciones que generan obligación de cotizar correspondiente a mujeres
(5) = (4) + Ajustes debidos a cotizaciones a otras mutualidades (MUFACE, MUGEJU, ISFAS) - Dobles cotizaciones entre estas mutualidades y la S.S. ; y contabilizando en el Régimen Especial Agrario sólo los que han cotizado por jornadas reales. Número de mujeres trabajadoras afiliadas

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (EPA) y MTAS (Afiliación de trabajadores al Sistema de la Seguridad Social).

Tabla 53 **ESTIMACIÓN DEL NÚMERO DE HOMBRES AFILIADOS EN ALTA LABORAL. AÑO 2002**

Año 2002 (media anual)

(unidades: miles)	Trabajadores afiliados a la S.S. en alta laboral (1)	Trabajadores afiliados a la S.S. en alta laboral con pluriactividad (2)	Número de trabajadores afiliados a la S.S. (3)	Hombres trabajadores afiliados a la S.S. (sin depurar) (4)	Hombres trabajadores afiliados a la S.S. (5)
A. Agricultura	1.242,4	3,1	1.239,3	722,4	510,8
B. Pesca	55,9	0,5	55,4	46,0	46,0
C. Industrias extractivas	49,1	0,6	48,5	44,2	44,2
D. Industrias manufactureras	2.553,6	30,8	2.522,8	1.890,9	1.890,9
DA. Alimentación, bebidas y tabaco	360,1	4,3	355,8	231,6	231,6
DB. Textil y confección	229,9	2,8	227,1	89,7	89,7
DC. Cuero y del calzado	63,5	0,8	62,7	38,9	38,9
DD. Madera y del corcho	118,3	1,4	116,9	102,0	102,0
DE. Papel y edición	197,6	2,4	195,2	137,0	137,0
DF. Coquerías y refino de petróleo	9,4	0,1	9,3	7,9	7,9
DG. Química	146,3	1,8	144,5	100,2	100,2
DH. Transformación del caucho y materias plásticas	106,1	1,3	104,8	80,3	80,3
DI. Otros productos minerales no metálicos	179,4	2,2	177,2	152,4	152,4
DJ. Metalurgia y fabricación de productos metálicos	409,4	4,9	404,5	356,9	356,9
DK. Maquinaria y equipo mecánico	158,9	1,9	157,0	133,8	133,8
DL. Material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	178,6	2,2	176,4	131,1	131,1
DM. Material de transporte	222,3	2,7	219,6	189,3	189,3
DN. Otras industrias manufactureras	173,8	2,1	171,7	136,7	136,7
E. Prod. / dist. de energía eléctrica, gas y agua	77,5	1,4	76,1	64,1	64,1
F. Construcción	1.822,6	33,1	1.789,5	1.652,3	1.652,3
G. Comercio y reparación	2.977,2	50,6	2.926,6	1.634,4	1.634,4
H. Hostelería	1.048,2	26,9	1.021,3	534,7	534,7
I. Transporte y comunicaciones	888,4	21,8	866,6	696,3	696,3
J. Intermediación financiera	401,7	6,7	395,0	241,0	241,0
K. Act. inmobiliarias y serv. empresariales	1.754,7	77,6	1.677,1	835,9	835,9
L. Administración pública	988,8	32,5	956,3	476,2	808,4
M. Educación	495,3	49,2	446,1	170,6	370,1
N. Act. sanitarias y servicios sociales	817,9	35,0	782,9	226,5	230,2
O. Otras act. sociales y serv. personales	727,4	27,0	700,4	329,4	329,4
P. Hogares que emplean personal doméstico	213,7	1,7	212,0	35,6	35,6

(1) Situaciones que generan obligaciones de cotizar a la Seguridad Social
(2) Número de personas trabajadoras afiliadas con más de una actividad laboral
(3) = (1) - (2). Número de personas afiliadas a la S.S. en alta laboral
(4) = (3) x porcentaje de situaciones que generan obligación de cotizar correspondiente a hombres
(5) = (4) + Ajustes debidos a cotizaciones a otras mutualidades (MUFACE, MUGEJU, ISFAS) - Dobles cotizaciones entre estas mutualidades y la S.S. ; y contabilizando en el Régimen Especial Agrario sólo los que han cotizado por jornadas reales. Número de hombres trabajadores afiliados.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (EPA) y MTAS (Afiliación de trabajadores al Sistema de la Seguridad Social).

Anexo 3: Metodología de análisis cluster

El análisis de conglomerados o análisis cluster es una técnica de análisis multivariante que mediante la utilización de medidas de similitud o medidas de distancia entre elementos, tiene por objetivo formar grupos o conglomerados de tal forma que los elementos o sujetos pertenecientes a un mismo grupo tengan un alto grado de asociación entre ellos, mientras que los grupos formados sean distintos unos de otros.

Existe una amplia variedad de técnicas de análisis de cluster, y para este estudio se ha empleado el análisis de conglomerados de K-medias, que permite trabajar con un elevado número de casos. No obstante con este método, el algoritmo de cálculo requiere que se especifiquen a priori el número de grupos que han de formarse. Para la determinación de los mismos se han analizado diversas posibilidades probando con diferentes números de grupos y se han comparado los resultados obtenidos. Finalmente se ha escogido como la mejor solución aquella que nos ofrece cinco grupos diferentes, que se corresponden con los cinco perfiles que se han presentado en el informe.

El análisis de conglomerados de K-medias es un método iterativo que funciona como se muestra en el siguiente esquema:

15. Se comienza dividiendo los elementos en un número prefijado de grupos.
16. Se calcula el centro de cada uno de esos grupos.
17. Se reasigna cada elemento al grupo que le corresponda en función de las distancia entre cada elemento y los centros de los diferentes grupos. Cada elemento se asigna al grupo más próximo.
18. Se calculan nuevamente los centros de los grupos.
19. Se vuelven a repetir los pasos 3 y 4 hasta que ningún elemento cambie de grupo.

Para el cálculo de las distancias se ha utilizado la distancia euclidea, que para dos elementos (A y B) se obtiene a partir de las diferencias que estos dos elementos presentan para cada una de las variables que se analizan. En concreto la distancia euclidiana es la raíz cuadrada de la suma de las diferencias cuadradas en los valores para cada variable.

$$d_{a,b} = \sqrt{\sum_{K=1}^{n} \left(X_{a,k} - X_{b,k} \right)^2}$$

$d_{a,b}$ = es la distancia entre el elemento A y el elemento B.

$X_{a,k}$ = es el valor de la variable k para el elemento A.

$X_{b,k}$ = es el valor de la variable k para el elemento B.

Las variables que se han utilizado son variables cuantitativas y en algunos casos dicotómicas. Dado que de la mayor parte de las variables cuantitativas empleadas, la información de que se dispone está expresada en intervalos, se decide transformar las variables de las que se tenía información continua a intervalos, para homogeneizar y evitar distorsiones debido a posibles valores extremos en algunos elementos de estas variables. Las variables cualitativas, como el sector de actividad, no se han considerado en este análisis debido a que la asignación de valores no obedece a criterios de ordenación y por tanto no procede aplicarles el concepto de distancia.

Como el método de cálculo de las distancias es sensible a las escalas en que estén expresadas las variables (por ejemplo, el tiempo que llevan trabajando, no es lo mismo expresarlo en meses que en años; un año de diferencia medido en años mostrará una diferencia de 1 año, mientras que expresado en meses presentará una diferencia de 12 meses), previamente al análisis se han estandarizado todas las variables para evitar que los resultados resulten sesgados por el uso de unas unidades de medida u otras.

En el análisis se han realizado con la información de 979 mujeres sobre las 1.200 que constituyen la muestra, pues se han tenido en cuenta únicamente a aquellas de las que se tenia información sobre todas las variables que se han utilizado para el análisis.

Las variables que presentan un mayor poder de segmentación han sido la existencia o no de cargas familiares, la nacionalidad y la edad principalmente.

Bibliografía

Alañón Pardo, A. y Gómez de Antonio, M. (2003). "Una evaluación del grado de incumplimiento fiscal para las provincias españolas", Instituto de Estudios Fiscales, Papel de Trabajo, nº 9/03.

Aragón Medina, J. y Gutierrez Benito, E. (1987). "El debate sobre el trabajo irregular y la flexibilización del mercado de trabajo en España", Colaboraciones, Economía Española, nº 2073, del 23 de febrero al 1 de marzo de 1987.

Ávila, A., Sanchez, J., y Avilés, C. (1997). "Economía irregular y evasión fiscal". Málaga: Analistas Económicos de Andalucía, 234 páginas.

Banco de España (1981). "Informe anual". Madrid: Banco de España.

Baylina, M. (1995). "Trabajadoras en casa: el trabajo a domicilio en áreas rurales de España", El Campo, nº 133, La Mujer Rural, 107-125.

Bravo, M. (1994). "Informe de la Unidad Especial para el Estudio del Fraude. Síntesis de su contenido", Cuadernos de Actualidad, nº 6, p. 217-227.

Cano, E. (1998). "La investigació bre la precarietat laboral al País Valencià", Arxius de Sociologia, nº2, pp. 167-178.

Cano, E., Sánchez, A. (1998). "La economía sumergida en el proceso de extensión del trabajo precario", en Ybarra, J.A., Economía sumergida: el estado de la cuestión en España. Murcia: Iniciativas de futuro, pp. 221-250.

Cano, E. y Sánchez, A. (2000). "Empleo informal y precariedad laboral: las empleadas de hogar de Nazaret". Departament d'Economia Aplicada, Universitat de València. http://www.ucm.es/info/ec/jornadas/anterior/jec8/Datos/documentos/comunicaciones/Laboral/Cano%20Ernest.PDF.

Centro de Investigaciones Sociológicas, (1998). "Actitudes y comportamiento de los españoles ante la economía sumergida". Estudio nº 2249. Madrid: CIS.

Centro de Investigaciones Sociológicas, CIS (1999). "Actitudes y comportamiento de los españoles ante el mercado de trabajo". Estudio nº 2321. Madrid: CIS.

Cires (1992). "La realidad social en España, 1990-91", pp. 215-377. Bilbao: coedición de Fundación BBV, Bilbao Bizcaia Kutxa y Caja de Madrid.

Colectivo Ioé (1990). "El servicio doméstico en España entre el trabajo invisible y la economía sumergida". Madrid: JOC-E.

Colectivo Ioé (1997). "Tiempo social contra reloj. Las mujeres y la transformación en los usos del tiempo", Instituto de la Mujer, Serie Estudios nº 48, Madrid.

Colectivo Ioé (1999). "Inmigración y trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería". Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Colectivo Ioé (2001). "Mujer, inmigración y trabajo". Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Colino, J., Buendía, J., García, A., Luján, J., Ortin, J, Perez, M., y Riquelme, P. (1996). "La economía irregular en la Región de Murcia". Murcia: Consejo Económico y Social de la Región de Murcia, 197 p.

Comisión Europea (1998). "Comunicación de la Comisión sobre el Trabajo no Declarado", Bruselas, COM (98) – 219.

Comisión Europea (2001). "Undeclared Labour in Europe. Towards an integrated approach of combating undeclared labour". Amsterdam: Regioplan Publication.

Comisión Europea (2002). "La mujer en la agricultura". Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Comisiones Obreras (2000). "Zapatos de cristal. Informe sobre la situación de la mujer en la industria del calzado", secretario de la Dona de Comisiones Obreras.

Confederación Regional de Empresarios de Aragón (1998). "Desigualdades territoriales de la economía sumergida".

Consejo Económico y Social (1999). "La economía sumergida en relación a la quinta recomendación del Pacto de Toledo". Madrid: Informe CES.

Consejo Económico y Social de Andalucía (2002). "La economía sumergida", Junta de Andalucía.

Cuanter S.A. (2001). "Estudio sociosanitario de las empleadas de hogar". Madrid: Instituto de la Mujer. Documento interno.

Chocano, A. (1995). "Manifestaciones del comportamiento fraudulento en España. Análisis de causas y de estrategias preventivo-correctoras", Información Comercial Española, nº 174, p. 55-64.

Escobedo, M.I. y Mauleón, I. (1991). "Demanda de dinero y economía sumergida". Hacienda Pública Española, nº5.

Feige, E. L. (1979). "How big is the irregular economy?". Challenge, nov-dic.

FOESSA (1993). "Encuesta FOESSA".

FOESSA (1994). "V Informe Sociológico sobre la Situación Social en España".

Gutmann, P.M. (1977). "The subterranean economy". Financial Analyst Journal, nov-dic.

Instituto Andaluz de la Mujer (2001). "Servicio Doméstico en Andalucía: Oferta y Demanda". Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

Instituto Nacional de Estadística (1991). "Encuesta Sociodemográfica. 1991". Madrid.

Junta de Andalucía (1998). "La economía irregular en Andalucía", Consejería de Economía y Hacienda.

Lafuente, A. (1980). "Una medición de la economía oculta en España". Boletín de Estudios Económicos de la Universidad de Deusto, nº 111, p. 581-593.

López, T. (2003). "Cómo conciliar familia y trabajo". http://canales.elcorreodigital.com/auladecultura/teresalopez1.html.

Mauleón, I. y Sardá, J. (1997). "Estimación cuantitativa de la economía sumergida en España", Ekonomiaz, nº39, tercer cuatrimestre, pp. 125-135.

Ministerio de Economía y Hacienda (1986). "Condiciones de vida y trabajo en España." Madrid: Secretaria General de Economía y Planificación y C.I.S.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003a). "El servicio del hogar familiar", http://www.mtas.es/infpuntual/HogarFam2003/Indice.htm.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003b). "II Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España, 2003-2005". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003c). " Guía Laboral y de Asuntos Sociales". Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Moltó, M.A. (1980). "La economía irregular. Una primera aproximación al caso español". Revista Española de Economía, nº 3, p. 37-52.

Moltó, M.A. (1982). "Incidencia de la economía oculta en la política económica". Boletín de Estudios Económicos de la Universidad de Deusto. 1982, vol. XXXVII, 117, p. 529-549.

OCDE (1980). "Measuring the volume on unrecorded employment", Mimeo Paris.

Opción Luna (2001). "Guía de recursos par alas empleadas de hogar". Asociación de empleadas de hogar "Opción Luna" de Córdoba.

Ponce Herrero, G. (2002). "Competitividad y mercado de trabajo en los sistemas productivos industriales alicantinos", Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, Universidad de Barcelona, Vol. VI, nº 119 (65). http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119-65.htm.

Red Respect - La red de las empleadas de hogar inmigrantes. "Derechos de las empleadas de hogar inmigrantes", http://www.humanrights.de/doc_en/archiv/congress/2000/04/29/82.html.

Ruesga, S. (1982). "La economía oculta: aproximación al caso español", (Mimeo), Dirección General de Estudios y Documentación del Ministerio de Presidencia del Gobierno.

Ruesga, S. (1984). "Economía oculta y Mercado de trabajo. Aproximación al caso español", Información Comercial Española, pp. 56-61.

Ruesga, S. (1987a). "La economía sumergida en España", Revista del Instituto de Estudios Económicos, pp. 254-281.

Ruesga, S. (1987b). "Economía oculta y mercado de trabajo. Lecturas seleccionadas". Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Serie Documentos.

Ruesga, S. (2000). "La economía sumergida". Madrid: Acento Editorial.

Sábate, A. y Díaz, MªA (2003). "Mujeres y desarrollo rural: la conciliación de tiempos de vida y de trabajo". Serie Geográfica, Nº 11, 141-162.

Schneider, F. (1999) "Ist Schwarzarbeit ein Volkssport geworden? Ein internationaler Vergleich des Ausmabes der Schwarzarbeit von 1970-97." Der Sozialstaat zwischen Markt und Hedonismus. Obladen: Leske und Budrich.

Schneider, F. (2000). "Ilegal activities, but still valued added ones(?): size, causes, and measurement of the shadow economies all over the world", Working paper, Department of Economics, University of Linz, Austria.

Schneider, F., y Enste, D. (1999). "Shattenwirtschaft und schwarzarbeit. Umfang, ursachen, wirkungen und wirtschaftspolitische empfehlungen", München: Oldenbourg.

Schneider, F., y Enste, D. (2000). "Shadow economies: size, causes, and consequences." The Journal of Economic Literature. Primavera 2000.

Serrano, J.M., Bandres, E., Gadea, M.D., Sanau, J. (1998). "Desigualdades territoriales en la Economía Sumergida". Zaragoza: Confederación Regional de Empresarios de Aragón (CREA).

Schneider, F. (2000). "The increase of the size of the shadow economy of 18 OECD countries: some preliminary explanations", documento presentado en el encuentro annual de "Public Choice", 10-12 marzo año 2000, Charleston, S.C.

Tanzi, V. (1980). "The underground economy in the United States: estimates and implications". Banco Nazionale del Lavoro, nº 135.

Trigo J., Vázquez, M.C. (1983) "La economía irregular". Barcelona: Generalitat de Catalunya.

Unidad de Investigación sobre Economía y Política Laboral (ECOLAB) (2000). "Empleo informal y economía sumergida en áreas urbanas marginales". Valencia: Generalitat Valenciana.

Unión General de Trabajadores (2001a). "Mujeres inmigrantes. Factores de exclusión e inserción en una sociedad multiétnica. Informe final y guía de buenas prácticas".

Viladomiu, L., Rosell, J. y Francés, G. (2002). "La diversificación de las explotaciones agrarias catalanas: hechos y realidades", Estudios Agrarios y Pesqueros, nº 195, pp. 9-36.

Ybarra, J.A. (1995). "La informalidad en España: un viaje hacia la institucionalización de la economía oculta", Forms of Informal Employment and Informal Activities, Atenas, mimeo.

Ybarra, J.A. (1998). "Economía sumergida: el estado de la cuestión en España". Edición: Ybarra.